



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 26 de marzo de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial de entidades gestoras de Escuelas Infantiles de titularidad municipal de Burgos y provincia. C.C. 09100015012014.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial de entidades gestoras de Escuelas Infantiles de titularidad municipal de Burgos y provincia suscrito, de una parte por los representantes de los empresarios de la Asociación de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y U.G.T., en representación del colectivo laboral afectado, el día 26 de febrero de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 7 de marzo de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010), y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Burgos, 26 de marzo de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE ENTIDADES GESTORAS DE ESCUELAS INFANTILES
DE TITULARIDAD MUNICIPAL DE BURGOS Y PROVINCIA

PREVIO

Partes contratantes. – El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva, entre la representación de los empresarios de la Asociación de Entidades Gestoras de Escuelas Infantiles de Titularidad Municipal de Burgos y provincia y de los trabajadores representados por las Centrales Sindicales de CC.OO. y U.G.T.

CAPÍTULO I. – ÁMBITOS

Artículo 1. – Ámbito territorial.

El presente Convenio obligará a todas las empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia aun cuando las empresas tuvieran sus domicilios sociales en otras provincias.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

Quedarán afectados por este Convenio los Centros de Educación Infantil de titularidad municipal que estén gestionados por empresas privadas, cualquiera que sea la forma jurídica de éstas, en régimen de concesión, adjudicación de cualquier clase y/o arrendamiento.

Artículo 3. – Ámbito personal.

Afecta este Convenio a la totalidad del personal, tanto fijo o eventual que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas recogidas en el Art 2.

Artículo 4. – Ámbito temporal.

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2014 hasta 31 de diciembre de 2015. Este Convenio entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, aplicándose sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2014.

CAPÍTULO II. – COMISIÓN PARITARIA

Artículo 5. – Definición y funciones.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento del presente Convenio, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

Tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Resolver, por unanimidad de los firmantes del Convenio, con carácter vinculante, la interpretación del presente texto.
- b) Adaptar el texto según las modificaciones legislativas.
- c) Vigilancia del cumplimiento del Convenio.



d) Arbitrar en caso de solicitud por ambas partes, en conflictos de carácter individual o colectivo. Sus resoluciones serán vinculantes para empresas, trabajadores y representaciones de ambos.

e) Mediar e intentar conciliar, a solicitud de las partes y previo acuerdo de las mismas, en cuantos conflictos de carácter individual y colectivo puedan suscitarse en aplicación del presente Convenio, y de aquellas materias con su texto relacionadas directamente, antes que la decisión empresarial sea ejecutiva y como trámite previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o en su caso, cumplimentada la información correspondiente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir su dictamen. Transcurrido el plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

La Comisión Paritaria estará formada por una representación de las partes contratantes de este Convenio.

Se faculta a la Comisión Paritaria para corregir los errores de redacción u omisiones del texto del Convenio Colectivo en su integridad, incluyendo los correspondientes Anexos.

Artículo 6. – Acuerdos, sede y convocatoria de las reuniones.

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos, la aprobación de más del 50% de la representación patronal y sindical.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en 09003 Burgos, calle San Juan, n.º 5-4.º C.

Se reunirá, con carácter ordinario, una vez al trimestre, y, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten la mayoría de una de las partes. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, siendo válido para ello la utilización de medios telemáticos, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Solo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

CAPÍTULO III. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. – Disciplina y organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario titular del Centro y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables atendiendo a la legislación vigente. Todo ello, sin menoscabo del derecho de información y participación de la representación legal de los trabajadores atendiendo a la normativa vigente.

CAPÍTULO IV. – CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 8. – Categorías y grupos profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, de conformidad con el contrato de trabajo, se clasificará en uno de los siguientes grupos:



Grupo I. – Personal Directivo:

- a) Director Gerente.
- b) Subdirector.
- c) Director Pedagógico.

Grupo II. – Personal Aula:

- a) Maestro.
- b) Educador Infantil.

Grupo III. – Personal de apoyo:

- a) Titulado Superior.
- b) Titulado Medio.
- c) Auxiliar.

Grupo IV. – Administración y servicios:

- a) Personal de cocina.
- b) Personal de limpieza.
- c) Personal de mantenimiento.
- d) Personal de servicios generales.
- e) Administrativo.

Otros: Contrato para la formación.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad del Centro no lo requieren.

Dentro del Grupo IV, y entre las cuatro categorías enunciadas en primer lugar (a, b, c y d), se podrá acordar la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de dos o más categorías dentro del mismo grupo profesional.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el Anexo I que forma parte integrante e inseparable de este Convenio.

El personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo deberá, obligatoriamente, quedar encuadrado en alguna de las categorías profesionales que se contienen en el mismo, así como percibir el salario fijado en las tablas salariales del Anexo II.

CAPÍTULO V. – JORNADA DE TRABAJO

Artículo 9. – Cómputos semanal y diario.

El número de horas de trabajo a la semana, para cada una de las categorías afectadas por este Convenio, son:



Maestro: 32 horas semanales.

Educador Infantil: 38 horas semanales.

Resto del personal: 39 horas semanales.

El cómputo máximo anual, que incluye todas las actividades que debe realizar el trabajador atendiendo a la facultad empresarial establecida en el artículo 7, corresponde a:

Maestro: 1.398 horas al año.

Educador Infantil: 1.661 horas al año.

Resto de personal: 1.704 horas al año.

Los trabajadores y trabajadoras, que a la entrada en vigor del presente Convenio, vinieran disfrutando de una jornada inferior a la establecida en el mismo en virtud de un acuerdo colectivo de empresa, mantendrán dicha jornada.

El cómputo de horas será distribuido entre las distintas actividades que debe realizar en el centro, derivadas de las funciones laborales descritas en el Anexo I, previo acuerdo si lo hubiere, con los representantes de los trabajadores, y en defecto de estos, con los propios trabajadores. Así mismo, se entienden incluidas dentro de la jornada laboral anual aquí indicadas un mínimo de 20 horas, destinadas a la formación y perfeccionamiento profesional, que la empresa deberá garantizar a sus trabajadores.

Con el tiempo suficiente, preferentemente al comienzo de cada curso escolar, o en el momento que existan circunstancias objetivas que lo modifiquen, se elaborará la distribución de la jornada laboral, semanal, mensual y anual, en su caso, de cada trabajador, así como los periodos de vacaciones. En caso de no existir acuerdo, se respetará el tope de 9 horas diarias.

Artículo 10. – Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y a la libre aceptación del trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento. Las horas extraordinarias quedan limitadas a cuarenta y ocho horas y media anuales.

Su retribución no podrá ser en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria y podrá ser compensada por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 11. – Calendario laboral.

La empresa establecerá el correspondiente calendario laboral atendiendo a lo preceptuado en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. – Descanso semanal y entre jornadas.

Cuando las necesidades de trabajo o las características del Centro no permitan disfrutar en sábado o domingo del descanso semanal de día y medio continuo, este se disfrutará en otros días de la semana.

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



Todos los trabajadores disfrutarán de un fin de semana de descanso continuado al mes.

Artículo 13. – Jornada parcial.

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

Artículo 14. – Jornada en horario nocturno.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución. Tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% sobre salario base.

Artículo 15. – Horas de mera presencia.

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

CAPÍTULO VI. – CONTRATOS

Artículo 16. – Marco legal.

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral que afecte a la contratación.

Artículo 17. – Presunción de la contratación indefinida.

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las permitidas por la ley y con las limitaciones indicadas en los artículos siguientes.

El personal será contratado por alguna de las modalidades de contratación que en cada momento sea posible según la legislación vigente.

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Artículo 18. – Conversión a contrato indefinido.

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades y no haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, aquellos trabajadores que, en un periodo de treinta meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, 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 Trabajadores vigente.



Artículo 19. – Contrato eventual.

Podrá concertarse este contrato cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o exceso de actividad así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que justifique su utilización. No se podrá utilizar nuevamente esta modalidad contractual para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos escolares consecutivos.

Atendiendo a la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica, al finalizar este contrato, equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 11 días de salario por cada año de servicio.

Artículo 20. – Contrato de interinidad.

El personal interino es el contratado para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiéndose especificar en el contrato el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Artículo 21. – Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

En esta materia se hace remisión expresa a lo previsto por el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, legislación que le sustituya y demás normas concordantes.

Artículo 22. – Contrato de prácticas y formación.

En esta materia se hace remisión expresa a lo previsto por el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, legislación que le sustituya y demás normas concordantes.

Artículo 23. – Cláusula de subrogación del personal.

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata, las trabajadoras y trabajadores de la empresa contratista saliente, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de los tres últimos meses un curso escolar en el centro de trabajo sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado servicios en el objeto de la contrata, con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).



c) Trabajadores/as que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el párrafo anterior hasta que finalice la causa de sustitución.

d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación del contrato mercantil dentro del curso escolar.

2. En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

3. La empresa adjudicataria del servicio comunicará mediante telegrama, carta notarial o el medio fehaciente que estime oportuno, a la empresa cesante, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin mas formalidades se subrogará con todos los trabajadores/as que presten los servicios objeto del cambio de adjudicación.

4. La empresa cesante deberá comunicar a los trabajadores/as afectados la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

5. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadoras/es todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo los trabajadores/as percibirán con cargo exclusivo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones, etc.), que le pudieran corresponder.

6. A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en el plazo mínimo de 5 días hábiles, antes de que ésta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, de la siguiente documentación:

a) Certificación en la que deberá constar los trabajadores/as afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, teléfono, fecha de nacimiento, D.N.I., número de afiliación a la S.S., categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que respetando el derecho constitucional a la intimidad le sean requeridos por la empresa adjudicataria a los efectos de subrogación.

b) Fotocopia de las nóminas de los 3 últimos meses o periodo inferior, según proceda.

c) Certificación de la Tesorería de la S.S.

d) Fotocopias de TC-1 y TC-2 de cotización de la S.S. de los 3 últimos meses, o periodo inferior, según proceda.

e) Fotocopias de los contratos suscritos con los trabajadores/as.

f) Cualquier documento que respetando el derecho de la intimidad del trabajador/a se requiera como necesario para la subrogación.



6. El no cumplimiento, por parte de la empresa saliente, de los requisitos expuestos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la empresa adjudicataria.

7. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo, si los trabajadores/as cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión probasen que el servicio se hubiera reiniciado por la misma u otra empresa dentro los doce meses siguientes a su suspensión.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación de servicio cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, incluida la sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro, empresario autónomo, etc.

Artículo 24. – Contratación de personas con discapacidad.

Las empresas de más de 50 trabajadores, a partir de la publicación del presente Convenio, deberán asegurar el cumplimiento de la obligación de reserva en las contrataciones de al menos un 2% para personas con un grado de discapacidad superior al 33,5, o de las medidas alternativas previstas de acuerdo al artículo 38, de la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (LISMI) y al real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

Las empresas de menos de 50 trabajadores contemplarán, en los procesos de selección de personal para cubrir vacantes, criterios de discriminación positiva que den preferencia a la contratación de personas con algún tipo de discapacidad, siempre que ésta no sea obstáculo para ejercer adecuadamente las funciones que hayan de desarrollar en el puesto de trabajo de que se trate.

CAPÍTULO VII. – PERIODO DE PRUEBA, CESES DEL PERSONAL Y VACANTES

Artículo 25. – Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

El personal contratado de manera no indefinida, el periodo de prueba se establece de acuerdo a la Grupo Profesional contratado según:

Grupo I: 6 meses.

Grupo II: 3 meses.

Grupo III: 2 meses.

Grupo IV: Un mes.

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

Con independencia de lo establecido anteriormente, en el caso del personal a quien se le haga un contrato indefinido, el periodo de prueba será de 11 meses. En este supuesto,



en caso de extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa a partir del sexto mes de prestación de servicios, hasta la finalización del periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 1,5 días de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación. En el caso de haber mantenido una relación temporal anterior a la contratación indefinida, la duración de dicha relación temporal computará dentro del periodo de 11 meses mencionado. La empresa no podrá hacer uso del desistimiento de contrato para el mismo puesto de trabajo más de dos veces consecutivas.

Artículo 26. – Cese voluntario.

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio del Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito, con un mínimo de quince días de antelación.

b) El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Centro a descontar de la liquidación el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso.

c) Si el Centro recibe el preaviso, en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite de días de preaviso.

Artículo 27. – Vacantes.

Se entiende por vacante, la situación producida en un Centro por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral, o por ampliación de plantilla.

El empresario informará con antelación a la RLT de las vacantes producidas en la empresa así como de los requisitos exigidos y plazo de solicitud.

Las vacantes que se produzcan en las categorías del grupo dos, grupo tres y grupo cuatro serán cubiertas, si fuera posible, entre el personal de categorías inferiores, combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el Centro. Se dará prioridad, si ello es posible, a que los trabajadores contratados a tiempo parcial, amplíen su jornada de trabajo cuando quede vacante un puesto de trabajo de su misma categoría profesional.

De no existir, a juicio del empresario, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

Las vacantes que se produzcan entre el resto del personal, se cubrirán, si fuera posible, con los trabajadores de categorías inferiores. El empresario, será el que decida si existe entre su personal trabajadores que reúnan las condiciones requeridas, oídos los representantes legales de los trabajadores.



CAPÍTULO VIII. – VACACIONES

Artículo 28. – Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho cada año completo de servicios a:

Un mes, preferentemente en verano. El empresario, atendiendo a las especiales características y necesidades del mismo, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro.

Además, todos los trabajadores tendrán derecho a diez días considerados laborables distribuidos durante el año, a criterio de la Dirección del Centro y oído el criterio del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales. Estos días se repartirán, preferentemente, en Navidad, Semana Santa y verano.

El personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones según el tiempo trabajado en el mismo.

Se respetarán como derecho «ad personam» las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este Convenio.

CAPÍTULO IX. – ENFERMEDADES, PERMISOS

Artículo 29. – Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso escrito y justificado, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial de la Comunidad Autónoma donde estén empadronados. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, 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 periodo de tres meses, podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Centro.

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



f) Un día por boda de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad.

g) Para la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social.

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

Artículo 30. – Permisos no retribuidos.

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador disfrutando de este permiso, el empresario atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá la conveniencia o no de la concesión del permiso, teniendo prioridad los trabajadores que lo soliciten por desplazamiento debido a adopción internacional.

Estos días de permiso sin sueldo no podrán ser inmediatamente anteriores o posteriores a las fechas de vacaciones.

Artículo 31. – Incapacidad Temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador, el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución salarial mensual de Convenio (salario base, CPP, y complemento específico, en su caso), que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. No se abonará este complemento en las pagas extraordinarias, estén éstas prorrateadas mensualmente o no, ya que, las citadas pagas extraordinarias, se devengan exclusivamente en proporción a los días efectivamente trabajados.

Este complemento se aplicará siempre que exista derecho a la percepción de la prestación de la seguridad social.

Las empresas y, en su caso, las Organizaciones Patronales para sus afiliados, podrán contratar pólizas que cubran estas contingencias.

Artículo 32. – Conciliación vida laboral y familiar.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador, éste podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada normal 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 maternidad. La concreción de dicha acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite



será por un permiso retribuido de 20 días naturales, siempre que durante este periodo no se esté disfrutando de la mejora social establecida en el artículo 62 del presente Convenio. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En el caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

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

Tendrá el mismo derecho, quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar éste, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y el trabajador/a.

CAPÍTULO X. – CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 33. – Derecho a la formación.

Cuando se organicen cursos de perfeccionamiento y, voluntariamente los realicen los trabajadores, previa autorización del empresario, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia correrán a cargo de la empresa.

Los Centros facilitarán el acceso a cursos de perfeccionamiento.



Artículo 34. – Formación para el empleo.

En los cursos organizados de acuerdo a planes específicos contenidos en los programas de Formación Continua, los empresarios se verán obligados a facilitar las horas laborales precisas para efectuar dicha formación, sin reducción de salario.

Las empresas deberán conceder, sin coste para las mismas, los «Permisos Individuales de Formación» que vayan dirigidos a la adquisición de competencias profesionales o titulaciones del ámbito de la Educación Infantil, atendiendo a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 35. – Exámenes oficiales.

Para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar, tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

CAPÍTULO XI. – EXCEDENCIAS Y OTRAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN
DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 36. – Tipos de excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los siguientes artículos.

En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 37. – Excedencia forzosa.

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

a) Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal, y durante todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación aunque la empresa haya dejado de cotizar.

c) Ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

d) Descanso de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional a través de estudios, cursos, seminarios o similares organizados por Instituciones públicas o privadas y con una duración mínima de seis meses. El trabajador podrá solicitar esta excedencia después de diez años de ejercicio activo en el mismo Centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del Centro a innovaciones educativas el periodo exigido de ejercicio activo será de cuatro años.

e) Periodo de gestación de la trabajadora, a petición de la misma.



Artículo 38. – Reserva del puesto de trabajo.

El trabajador que disfrute de la excedencia forzosa tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al Centro.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá treinta días naturales para incorporarse al Centro y, caso de no hacerlo causará baja definitiva en el mismo.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 39. – Excedencia por cuidado de hijo.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, computable a efectos de antigüedad, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, 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 periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Artículo 40. – Excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Artículo 41. – Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador, previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que lleve, al menos, un año de antigüedad en el Centro y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el día 1 de septiembre, salvo mutuo acuerdo para adelantarlo.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Artículo 42. – Reingreso en la empresa.

El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho preferente al reingreso si en el Centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral equivalente dentro del mismo grupo profesional, atendiendo a la legislación vigente.



Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria, deberá solicitar su reingreso en el Centro con una antelación mínima de treinta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia voluntaria. Caso de no realizar su solicitud en tiempo y forma especificada, el trabajador causará baja voluntaria en este Centro.

Artículo 43. – Maternidad.

La suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, por maternidad, tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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 el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y 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.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

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



Se atenderá a la legislación vigente en los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta 6 años, a mayores de esa edad, cuando se trate de menores discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar, a tenor de la normativa vigente.

Artículo 44. – Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

La suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 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.

Artículo 45. – Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en el artículo 29.b, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con, al menos, 15 días de antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos

Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, a partir del 1 de enero de 2015, se modificará la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, por la que el permiso se ampliará, a cuatro semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más para cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.



CAPÍTULO XII. – JUBILACIONES

Artículo 46. – Edad de jubilación.

Se posibilitará el cese en el trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación a los sesenta y cinco años. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en los que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile no esté catalogado por la empresa a extinguir o amortizar. Esta jubilación especial se tramitará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposición legal que lo regule o desarrolle en el futuro.

Los Centros y sus trabajadores podrán establecer contratos de relevo a tenor de la legislación vigente.

CAPÍTULO XIII. – RETRIBUCIONES

Artículo 47. – Retribuciones.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo, como Anexo II.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores.

Para el año 2015 las partes contratantes se reunirán con el fin de fijar las tablas salariales aplicables en ese año.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tengan condiciones económicas superiores a las recogidas en las tablas salariales del Anexo II tendrán derecho a que se las mantengan y respeten como condiciones económicas más beneficiosas. Dichas condiciones económicas serán revisables, no absorbibles ni compensables.

Artículo 48. – Funciones de categoría superior.

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla, en cuanto subsista tal situación.

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante el año u ocho durante dos, el trabajador podrá elegir estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, salvo necesidades de titulación, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 49. – Funciones de categoría inferior.

Si por necesidades imprevisibles del Centro, éste precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos correspondientes



a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 50. – Anticipos a cuenta.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual.

Artículo 51. – Correspondencia entre salario y jornada.

Las tablas que figuran en el Anexo II de este Convenio, corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se estipulan en el artículo 9.

Artículo 52. – Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional.

Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de los servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador devengará un complemento por la formación y conocimientos adquiridos en un periodo de tres años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma.

El trabajador tendrá derecho a la percepción del mencionado complemento siempre que acredite la realización, en los tres años anteriores, de:

60 horas de formación, para los grupos I y II.

45 horas de formación, para el grupo III, excepto para la categoría de auxiliar.

18 horas de formación, para el grupo IV y para la categoría de auxiliar del grupo III.

Si en los periodos de referencia el trabajador realiza más horas de las establecidas éstas se convalidarán, teniendo como límite el 50% de las horas correspondientes al periodo siguiente.

El importe del precitado complemento será el indicado en las correspondientes tablas salariales, establecidas en el Anexo II del presente Convenio y se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente periodo.

Para los grupos I, II y III el mencionado complemento no podrá superar el 30% del salario base correspondiente a cada categoría profesional, establecido en las tablas salariales del presente Convenio, excepto para la categoría de auxiliar de educación infantil.

Para el personal del grupo IV, y el auxiliar de educación infantil del grupo III el mencionado complemento no podrá superar el 50% del salario base correspondiente a cada categoría profesional, establecido en las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 53. – Cómputo de la antigüedad.

La fecha inicial al cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la Empresa.

Artículo 54. – Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de



dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario, complemento de perfeccionamiento profesional o complemento de antigüedad, en su caso, y complementos específicos.

Se harán efectivas antes del 10 de julio y del 23 de diciembre.

Artículo 55. – Prorrateo por cese o nuevo ingreso.

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

Artículo 56. – Prorrateo de pagas extraordinarias.

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores del Centro, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si no se viniese realizando hasta la fecha.

CAPÍTULO XIV. – SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN EL TRABAJO

Artículo 57. – Marco normativo.

Los Centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 19), y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de carácter general. A tal efecto, al comienzo de cada curso, el Centro podrá solicitar del Instituto de Salud e Higiene (u Organismo Autónomo competente), o del Médico del Centro, una revisión médica de los trabajadores que así lo deseen. En cada Centro de Trabajo se designará un responsable de seguridad y salud laboral.

Las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada normativa.

En tanto se mantengan en vigor las precitadas disposiciones, se observarán en las empresas afectadas por este Convenio los siguientes aspectos:

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 las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.



En las empresas de 50 o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 35/1995.

Comité de la Seguridad y Salud:

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá 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 el empresario 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 los Delegados de Prevención 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:

El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al Centro de trabajo.

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.

El destinado para su formación.

Artículo 58. – Enfermedades Profesionales.

La Comisión Paritaria de este Convenio estudiará en el marco de desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las enfermedades profesionales propias de este sector, tales como: enfermedades neurológicas crónicas, patologías otorrinolaringológicas, enfermedades infectocontagiosas, alergias crónicas, etc., para proponer ante los organismos competentes la creación de un servicio especializado en su tratamiento.

Artículo 59. – Vigilancia de la salud.

El empresario 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 en vigor.

Artículo 60. – Plan de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Siempre que resulte necesario, el empresario deberá adoptar las medidas precisas, atendiendo a lo establecido en el R.D. 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, o normativa que lo modifique.



CAPÍTULO XV. – MEJORAS SOCIALES

Artículo 61. – Ropa de trabajo.

Los Centros proporcionarán al personal que lo solicite, una vez al año, la ropa necesaria para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

Artículo 62. – Plazas de gratuidad.

Los hijos de los trabajadores de los Centros y de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho exclusivamente a la estancia y/o enseñanza en el Centro de manera gratuita o a una plaza en otro Centro si la dirección de aquél lo considera oportuno, siempre que el número de alumnos en esta situación no exceda del siguiente cupo por aula:

Aulas de niños hasta 2 años: 25% del número de alumnos matriculados.

Resto de aulas: 20% del número de alumnos matriculados.

La empresa, atendiendo a su organización y necesidades, podrá establecer el prorrateo del coste de esas plazas gratuitas entre todos los trabajadores afectados, cuando se exceda del cupo citado.

Caso de producirse algún conflicto en lo previsto en este artículo, la Comisión Paritaria tomará la oportuna resolución para salvaguardar este derecho.

Artículo 63. – Servicios de comedor y alojamiento.

Con independencia de la jornada laboral, el personal a quien la Dirección encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los niños durante la comida y periodos de esparcimiento motivados por ella, tendrán derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

El personal no afectado por el párrafo anterior, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por el Centro, abonando el 50% de lo establecido para los alumnos.

Así mismo, el personal antes mencionado podrá, eventualmente y salvo que exista causa justificada en contra, utilizar el servicio de alojamiento si lo hubiere, abonando como máximo el 50% de lo establecido para los niños.

Artículo 64. – Centros con internado.

En los Centros donde exista comedor o internado, el personal que atienda los servicios de cocina tendrá derecho a manutención en el Centro los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el Centro.

El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

Para este personal, salvo expreso acuerdo mutuo en contra, la jornada tendrá carácter de partida y por ello se dispondrá, como mínimo, de una hora de descanso para la comida.



Artículo 65. – Responsabilidad civil y accidentes.

Todos los Centros deberán contratar pólizas de seguros que garanticen la cobertura de accidentes y responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Convenio. Deberán estar en vigor durante el periodo correspondiente, pudiendo prorrogarse o modificarse a petición de las organizaciones firmantes.

Los Centros afectados por este Convenio, contratarán pólizas y notificarán públicamente, al comienzo de cada curso escolar, a los representantes de los trabajadores, los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de los Centros que figuren dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación por medio de los Boletines TC-2, así como nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el párrafo a) del artículo 35, aun cuando no figuren en el citado impreso TC-2 del Centro.

En extracto, las garantías de las pólizas serán las siguientes:

1. Responsabilidad civil: La responsabilidad que conforme a derecho puede incumbir a los Centros asegurados por los datos y perjuicios causados a terceros, que les sea imputable para la explotación y actividad de los Centros adscritos por una suma mínima de 60.101,21 euros por siniestro.

Con carácter enunciativo y no limitado, la cobertura deberá incluir la responsabilidad derivada de:

Actos, omisiones y negligencias propias de los Centros asegurados y de las personas de quienes deba responder.

La propiedad, el arrendamiento o usufructo de locales, edificios y terrenos utilizados para la explotación de la actividad o para domicilio social.

Los actos organizados, patrocinados o realizados por los Centros, siempre que éstos formen parte del marco normal de sus actividades.

La utilización de instalaciones y aparatos propios de la actividad.

La utilización de instalaciones deportivas y material de carácter demostrativo, siempre que las mismas representen sólo actividades complementarias o afines con lo principal.

La omisión y/o negligencia en la vigilancia y/o tutela de los niños adscritos bajo la custodia y responsabilidad de los Centros asegurados.

La derivada de la actividad de los Educadores a título personal, siempre que se deba a actuaciones profesionales dependientes del Centro correspondiente.

La derivada de los niños adscritos, siempre que se originen en el recinto de los Centros asegurados o en otros lugares con ocasión de excursiones, visitas y otros actos organizados realizados por personal tutor de los Centros.



La intoxicación de los niños adscritos por alimentos y/o bebidas ingeridas que hayan sido suministradas en los Centros asegurados, con exclusión de la responsabilidad que pudiera incumbir a los fabricantes.

La responsabilidad personal de los niños adscritos por daños causados a sus propios compañeros, siempre que los mismos se produzcan en los Centros asegurados o encontrándose bajo la custodia de los Educadores o Tutores.

La responsabilidad patronal de los Centros asegurados, frente al personal docente y no docente de los mismos, por accidentes de trabajo.

2. De accidentes de personal: El seguro deberá indemnizar las consecuencias de «fallecimiento, gran invalidez, incapacidad absoluta e invalidez permanente total y parcial» de los accidentes laborales que pudiera sufrir el personal de los Centros asegurados, de acuerdo con la definición de accidentes laborales que recoge la vigente legislación en materia de Seguridad Social, a excepción de las enfermedades profesionales, con expresa inclusión de los accidentes «in itinere», cualquiera que sea el medio de transporte utilizado.

Los capitales mínimos a garantizar deben ser:

Para caso de fallecimiento: 18.030,36 euros.

Para gran invalidez: 24.040,48 euros.

Para la incapacidad absoluta: 24.040,48 euros.

Para invalidez permanente total: 24.040,48 euros.

Para la invalidez permanente parcial se indemnizará la suma que resulte de aplicar sobre el capital asegurado el porcentaje, o en su defecto, el que resulte de la aplicación del baremo o tabla establecida en la póliza suscrita.

CAPÍTULO XVI. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 66. – Crédito de horario.

Los representantes de los trabajadores previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 67. – No discriminación.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Artículo 68. – Delegados de Personal.

Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.



Artículo 69. – Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

Artículo 70. – Competencias de los representantes.

Los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y miembros del Comité de Empresa, tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 71. – Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la Empresa o en la provincia, las Centrales Sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de Empresa que las Centrales Sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los Sindicatos comunicarán a la Patronal el deseo de acumular las horas de sus Delegados. Cada Central Sindical podrá negociar con la asociación empresarial el nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales.

Los Sindicatos tienen la obligación de comunicar al empresario el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación expresa del mismo.

Artículo 72. – Derecho de reunión.

Se garantiza el derecho de los trabajadores del Centro a reunirse en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el desarrollo de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o representante de la Empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al Centro que van a asistir a la Asamblea.

Artículo 73. – Cuota sindical.

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, los Centros podrán descontar en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

En la autorización escrita de los trabajadores deberá hacerse constar el importe que se autoriza a descontar.

Artículo 74. – Negociación de Convenio y participación en Paritaria.

Los Delegados Sindicales o cargos provinciales de Centrales implantadas en el sector a nivel provincial que se mantengan como trabajadores en activo en algún Centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que el Centro sea el sector afectado por la negociación o arbitraje) previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Mediación, Arbitraje y Conciliación.



Artículo 75. – Elecciones sindicales.

En los centros con menos de seis trabajadores se podrán celebrar elecciones sindicales siguiendo el procedimiento establecido en la legislación vigente para empresas entre seis y diez trabajadores.

CAPÍTULO XVII. – FALTAS

Artículo 76. – Tipos de faltas.

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

A) Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad, injustificadas en el puesto de trabajo, durante treinta días laborales.
2. Una falta de asistencia al trabajo, durante treinta días laborales.
3. Dar por concluida la actividad laboral con anterioridad a la hora de su terminación sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días laborales.
4. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, al menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
5. No comunicar los cambios de domicilio o el número de teléfono en el plazo de un mes.

6. Negligencia en el control de asistencia, disciplina y cuidado de los niños.

B) Son faltas graves:

1. Más de tres y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de treinta días laborales.
2. Dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en treinta días laborales.
3. No ajustarse a las programaciones trimestrales acordadas.
4. Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el Centro, que puedan herir la sensibilidad del niño.
5. Faltar gravemente de palabra u obra a la persona del niño, a sus familiares o tutores y a los restantes miembros del Centro.
6. La pasividad y desinterés en el cumplimiento de las funciones encomendadas.
7. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días laborales.

C) Son faltas muy graves:

1. Seis o más faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días laborales.
2. Tres o más faltas injustificadas de asistencia cometidas en un plazo de sesenta días laborales.



3. El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional.

4. La reiteración en los malos tratos de palabra y obra dirigidos a los niños, familiares o Tutores y a los restantes miembros del Centro.

5. La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los 180 días laborales siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 77. – Prescripción de faltas.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XVIII. – SANCIONES

Artículo 78. – Tipos de sanciones.

Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días y despido.

Artículo 79. – Comunicación de sanciones.

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

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir un delito.

Artículo 80. – Reducción de sanciones.

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

Artículo 81. – Anotación y cancelación de sanciones.

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. Se remitirá copia de las mismas a los representantes de los trabajadores.

La no comisión de faltas por parte de los trabajadores determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en su expediente personal, en los siguientes plazos: las leves, a los 6 meses; las graves a los 12 meses; y las muy graves a los 24 meses.



Artículo 82. – Infracciones laborales de los empresarios.

Son infracciones laborales de los empresarios, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales, en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas por la Autoridad Laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de enero de 2016 por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses al término de su periodo de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio este mantendrá en vigencia su contenido normativo hasta la firma de uno nuevo, comprometiéndose las partes a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga. Todo ello sin perjuicio de lo establecido, más adelante, en la disposición adicional tercera.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del día 1 de enero de cada año de prórroga.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, podrán adoptar en reunión extraordinaria de la Comisión Paritaria, acuerdo por mayoría de cada una de las partes para la finalización de la vigencia del Convenio, pudiendo en ese caso, sustituir la regulación del mismo por otra de un Convenio de ámbito superior que debe estar vigente, y en la que tenga cabida el ámbito de aplicación de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional, atendiendo a lo establecido en el artículo 52 del presente Convenio.

Si al transcurrir las $\frac{3}{4}$ partes del periodo de referencia (tres años), la empresa no ha ofertado las preceptivas horas de formación, ésta deberá propiciar o autorizar la realización de dichas horas, respetando, en el resto de cuestiones, lo establecido en el artículo 52 del presente Convenio.

En caso de incumplimiento empresarial de estos supuestos anteriores, el trabajador devengará el derecho a percibir este complemento, al transcurrir tres años, aunque no se haya producido la formación, ni el trabajador haya realizado propuesta alguna formativa.

En el supuesto de periodos de suspensión del contrato de trabajo, que computen a efectos de antigüedad en la empresa de acuerdo con la legislación vigente, se reducirán las horas de formación a realizar de forma proporcional al periodo transcurrido en esta situación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Atendiendo a la normativa vigente, podrán equipararse los trabajadores que se inscriban en el Registro Oficial de Parejas de Hecho de la Administración correspondiente, con quienes tengan relación legal de matrimonio.



DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Las organizaciones firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales (ASEC) o a aquel que lo sustituya, así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

* * *

ANEXO I

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO I. – PERSONAL DIRECTIVO:

Director Gerente: Es el encargado por el titular de dirigir las actividades del Centro.

Subdirector: Es el encargado que auxilia al Director y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.

Director Pedagógico: Es la persona que en posesión de la titulación requerida, es encargado por el titular de dirigir las actividades pedagógicas del Centro y supervisar las actividades desarrolladas.

GRUPO II. – PERSONAL DE AULA:

Maestro: Es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización –o acreditación– correspondiente, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

Educador Infantil: Es quien, poseyendo la titulación académica mínima requerida por la legislación vigente, diseña y desempeña su función elaborando y ejecutando la programación de su aula y ejerciendo la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

GRUPO III. – PERSONAL DE APOYO:

Titulado Superior: Es la persona que, en posesión de titulación mínima universitaria superior, o equivalente, realiza, en el Centro, las funciones de apoyo encomendadas atendiendo a dicha titulación.

Titulado Medio: Es la persona que, en posesión de una titulación mínima universitaria de grado medio, o equivalente, realiza en el Centro las funciones de apoyo encomendadas atendiendo a su titulación.

Auxiliar: Es aquella persona que ejerce las labores de apoyo que se le encomienden.

GRUPO IV. – PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS:

Personal de Cocina: Es la persona encargada de la confección de menús, compra, preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y preparación, así como de la limpieza del local y utensilios de cocina. La persona que ocupe esta categoría deberá estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos.



Personal de Limpieza: Es quien atiende la función de la limpieza de las dependencias encomendadas, bajo la dirección de empresas o persona designada por la misma.

Personal de Mantenimiento: Es quien, teniendo la suficiente práctica se dedica al cuidado, preparación y conservación integral de los edificios y jardines.

Personal de Servicios Generales: Son las personas a las que se le encomiendan funciones u oficios especiales o mixtos entre las anteriores categorías de este grupo.

Administrativo: Son las personas que realizan funciones de Administración, burocráticas, atienden los teléfonos, recepción y demás servicios de la misma índole.

OTROS:

Contratado para la Formación: Es el trabajador que tiene suscrito con la empresa la modalidad de Contrato para la formación.

Asistente Infantil (a extinguir): Es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.

* * *



ANEXO II

TABLAS SALARIALES. AÑO 2014

	Salario 2014 - €	CPP 2014 - €
Grupo I		
Director Gerente	1.394,17	28,79
Subdirector	1.394,17	28,79
Director Pedagógico	1.394,17	28,79
Grupo II		
Maestro	1.376,30	29,34
Educador Infantil	858,17	21,78
Grupo III		
Titulado superior	1.366,20	28,79
Titulado medio	1.366,20	28,79
Auxiliar	682,08	16'32
	Salario 2014 - €	CPP 2014 - €
Grupo IV		
Personal de cocina	704,48	16'32
Personal de limpieza	704,48	16'32
Personal de mantenimiento	704,48	16'32
Personal de Servicios Generales	704,48	16'32
Administrativo	731,38	16'32
Otros		
	SMI - €	
Contratado para la formación: Asistente Infantil (a extinguir)	745,98	19'03

La categoría de Educador Infantil disfrutará, además, mensualmente de un complemento específico de 43,75€.