

## XI CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL

### CAPITULO I Ámbitos

#### **Artículo 1.- Ámbito Territorial.**

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

#### **Artículo 2.- Ámbito Funcional.**

Quedarán afectados por este Convenio los Centros privados de Educación Infantil no integrados, Preescolar no integrados y Parvularios no integrados, cualesquiera que sea la nacionalidad de la Entidad titular, así como aquellos cuya entidad gestora tenga carácter privado.

Igualmente, quedan afectados por este Convenio las Guarderías Infantiles y los Jardines de Infancia privados que atenderán preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia.

#### **Artículo 3.- Ámbito Personal.**

Afecta este Convenio al personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en los Centros reseñados en el artículo anterior.

#### **Artículo 4.- Ámbito Temporal.**

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2013. Este Convenio entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el B.O.E., aplicándose sus efectos económicos desde el 1 de Enero de 2010.

### CAPITULO 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:

- Resolver, por unanimidad de los firmantes del convenio, con carácter vinculante, la interpretación del presente texto.
- Homologar las posibles categorías existentes en los Centros y no recogidas expresamente en este Convenio.
- Proponer ante la Administración los temas referentes a la Reforma o cualquier otro que pueda tener relación con el sector.
- Adaptar el texto a las modificaciones legislativas.

- Vigilancia del cumplimiento del Convenio.
- Arbitrar, en caso de solicitud por ambas partes, en conflictos de carácter individual o colectivo. Sus resoluciones serán vinculantes.
- 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.

Esta Comisión Paritaria, única en todo el Estado, estará integrada por las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio.

Se faculta a la Comisión Paritaria para corregir los errores de redacción u omisiones del texto del Convenio Colectivo y de sus tablas salariales.

#### **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 por 100 de la representación patronal y sindical.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid en la calle Ferraz, nº 85, 28008 Madrid.

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 y/o fax, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

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

### **CAPITULO 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.

## CAPITULO 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 de 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

Contratado 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 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.

## CAPITULO 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 del personal: 1.704 horas al año.

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 períodos 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 al Centro 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 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, éste 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 disfrutaran 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 período 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.



**CAPITULO 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 período 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 período 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 los 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 período de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que justifique su utilización. No se podrá utilizar nuevamente ésta 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 8 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.**

A tenor de la legislación vigente, 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, para la categoría profesional correspondiente.

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en los supuestos de contrato para la formación y de sustitución por jubilación anticipada. Y deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

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.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial, y a tenor de la legislación vigente, se podrán realizar horas complementarias cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 20% de la jornada laboral ordinaria contratada. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y estas complementarias no podrá exceder del límite establecido en el primer párrafo de este artículo. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la denuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo periodo anual.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado con el trabajador que para acceder a la jubilación parcial concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre el 25 y el 75 por ciento de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad.

La reducción de jornada y de salario mencionada anteriormente, podrá alcanzar el 85% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social.

Todos estos trabajadores tendrán preferencia en caso de existencia de vacantes o de ampliación de 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 de la empresa titular del Centro.

En el resto de condiciones se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

#### **Artículo 22.- Contrato de prácticas**

El Contrato en Prácticas se podrá realizar con quienes están en posesión de un título universitario o de formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, teniendo la posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una de ellas, hasta alcanzar la duración máxima establecida, fijándose su retribución en el 85 % el primer año y en el 95% el segundo año de la cuantía que figura en las tablas salariales, para la categoría y funciones que ha sido contratado.

Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

El período de prueba será el estipulado en el Convenio para su categoría profesional.

#### **Artículo 23.- Contrato para la formación**

El contrato para la formación tiene por objeto la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo.

Se celebrará con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años, salvo a los siguientes colectivos, a los que no se les aplicará este límite máximo:

Personas con discapacidad

Trabajadores que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de taller de empleo.

No obstante, el precitado límite máximo de edad se amplía a 24 años cuando el contrato se concierte con:

Desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

Los contratos de formación sólo podrán celebrarse con trabajadores que no tengan la titulación requerida para la formalización de un contrato en prácticas, y que previamente no haya sido contratado bajo esta modalidad. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje. Estos contratos sólo podrán efectuarse para cubrir los puestos de trabajo según establece la legislación a tal efecto.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, teniendo la posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una de ellas, hasta alcanzar la duración máxima establecida.

Dedicará a su formación teórica el 15% de la jornada prevista en este Convenio para la categoría que efectúa el aprendizaje. Dicho tiempo de formación podrá alternarse con el trabajo efectivo o concentrarse en Centros de Formación.

Una vez finalizado el contrato de formación pasará a ocupar la categoría correspondiente al aprendizaje realizado si hubiera una vacante en el centro, así como si hubiera adquirido la capacidad, titulación y aptitud requerida para el puesto a desarrollar, a juicio del Director del Centro. En dicho caso, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

La retribución de estos trabajadores será el salario mínimo interprofesional. Esta retribución no podrá rebajarse en virtud del tiempo dedicado a formación teórica, ni ser inferior a la legalmente marcada.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa vendrán obligados a realizar la función de tutor de aprendices, si la misma les designara para ello. En cualquier caso el tutor ha de ser de la misma o superior categoría profesional.

Solo podrá utilizarse esa modalidad de contrato para la realización de funciones correspondientes al grupo profesional IV del artículo 8 y para la categoría profesional de auxiliar del grupo profesional III del mismo artículo.

#### **Artículo 24.- Contrato de relevo**

Se realizará con un trabajador, en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa 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 de relevo podrá ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el



contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Salvo en los casos establecidos para la jubilación parcial con una reducción de jornada y salario del 85%, 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 puesto del trabajador relevista será el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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 una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

#### **Artículo 25.- Contrato de fomento a la contratación indefinida**

A tenor de la legislación vigente, al objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial -según el caso- en los modelos y situaciones legalmente establecidos.

#### **Artículo 26.- Sucesión de empresas.**

En lo relativo a la sucesión de empresas se estará a lo establecido en los artículos 42, 43 y 44, y concordantes, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 27.- 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%, o de las medidas alternativas previstas de acuerdo al artículo 38, de la ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los 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.

### **CAPITULO VII**

#### **Período de prueba, ceses del personal y vacantes**

#### **Artículo 28.-. Periodo de Prueba.**

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

El personal contratado de manera no indefinida, el período de prueba se establece de acuerdo a la categoría profesional contratada según:

Grupo I: 6 meses

Grupo II: 3 meses

Grupo III: 2 meses

*Grupo IV: Un mes*

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

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 29.- Cese voluntario**

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al 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 30.- 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.

## **CAPITULO VIII Vacaciones**

### **Artículo 31.- 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.

## **CAPITULO IX Enfermedades, permisos**

### **Artículo 32.- 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 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma 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 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 33.- 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 34.- 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 35.- Conciliación vida laboral y familiar.**

Cuando el período 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 período 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 período 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 69 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 ocho 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.

## **CAPITULO X**

### **Cursos de actualización y perfeccionamiento**

#### **Artículo 36.- 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 para los trabajadores que deseen el aprendizaje de la lengua en la región autónoma donde radique el Centro, así como el resto de cursos de perfeccionamiento.

#### **Artículo 37.- 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 38.- 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.

## **CAPITULO XI**

### **Excedencias y otras causas de suspensión del contrato de trabajo**

#### **Artículo 39.- 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 40.- 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 período exigido de ejercicio activo será de cuatro años.
- e) Período de gestación de la trabajadora, a petición de la misma.

#### **Artículo 41.- 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 42.- Excedencia por cuidado de hijo**

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 período 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 43.- 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 si 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 44.- 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 45.- 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 46.- 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 período 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 período 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 período superior a siete días, el período 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 período 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 47.- 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 48.- 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 período 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 art.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 por 100, 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 2011, 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 períodos de descanso por maternidad.

## CAPITULO XII Jubilaciones

### **Artículo 49.- 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.

## CAPITULO XIII Retribuciones

### **Artículo 50.- Incrementos retributivos**

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 y Anexo III, en su caso.

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.

El incremento salarial pactado, para el año 2010 será el establecido en las tablas salariales que figuran en el Anexo II y Anexo III, (0.8% y 0.3%, respectivamente), en su caso.

Los trabajadores de Centros de obras sociales, propias de carácter docente sin fines lucrativos, y Cajas de Ahorros tendrán en 2010 los mismos incrementos salariales antes mencionados, más un punto adicional sobre los conceptos retributivos que establece el Convenio (es decir, el 1,8% en total), abonados en la nómina de Diciembre del año anterior y siempre atendiendo a las acumulaciones que se hayan producido. Así mismo, los trabajadores de las empresas privadas que gestionan centros de titularidad pública, percibirán en 2010 los mismos incrementos salariales establecidos en el párrafo anterior, más medio punto adicional sobre los conceptos retributivos establecidos en el presente convenio (es decir, el 1,3% en total), y siempre atendiendo a las acumulaciones que desde 2006 se hayan producido.

El incremento salarial pactado para los siguientes años de vigencia del presente convenio, será el IPC real del año anterior.

Los trabajadores de Centros de obras sociales, propias de carácter docente sin fines lucrativos y de Cajas de Ahorros tendrán en los siguientes años de vigencia del presente convenio el mismo incremento salarial mencionado en el párrafo anterior, más un 0,6% adicional sobre los conceptos retributivos que establece el Convenio, abonados en la nómina de Diciembre del año anterior y siempre atendiendo a las acumulaciones que se hayan producido. Así mismo, los trabajadores de las Empresas privadas que gestionan centros de titularidad pública percibirán en los siguientes años de vigencia del presente convenio, el mismo incremento salarial establecido en el párrafo anterior, más un 0,25% adicional sobre los conceptos retributivos establecidos en el presente convenio, y siempre atendiendo a las acumulaciones que desde 2006 se hayan producido.

#### **Artículo 51.- 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 aquella, en cuanto subsista tal situación.

Si el período 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 52.- 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 53.- 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 54.- 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 55.- Centros de titularidad extranjera**

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten servicios en Centros no españoles radicados en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad del Centro, ni tampoco a las señaladas en este Convenio.

#### **Artículo 56.- 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 57.- Cómputo de la antigüedad**

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

#### **Artículo 58.- 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 59.- Complemento de antigüedad en centros concertados.**

El personal docente de niveles concertados que perciba su salario a través de la nomina de pago delegado devengará un complemento de antigüedad en la empresa consistente en la cantidad resultante de multiplicar el número de trienios cumplidos en la empresa por el valor del trienio establecido en el anexo III. Se abonará el complemento de antigüedad en las catorce pagas anuales. El complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional del artículo 56 no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras a los que se refiere el presente artículo.

**Artículo 60.- 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 61.- 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.

**CAPITULO XIV  
Cláusula de descuelgue**

**Artículo 62.- Plazo.**

No tendrán obligación de aplicar las tablas salariales establecidas en el presente Convenio aquellos Centros que acrediten, objetiva y fehacientemente, la siguiente pérdida de alumnado:

Centros con alumnos en edades comprendidas entre 3 y 6 años: 5% alumnos  
Centros con alumnos en edades comprendidas entre 0 y 3 años: 8% alumnos  
Centros con alumnos en edades comprendidas entre 0 y 6 años: 8% alumnos

Se tomará como referencia para el establecimiento de este cómputo el alumnado matriculado en el mes de Enero del ejercicio afectado por el descuelgue salarial, con relación al matriculado en el mismo mes del año anterior.

Los Centros afectados que, con estas circunstancias, deseen acogerse al descuelgue salarial, comunicarán en el plazo improrrogable de 2 meses, a partir de la publicación de las correspondientes tablas salariales en el «Boletín Oficial del Estado», a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al mismo, aportando la documentación que estime convenientes, así como la opinión de los representantes de los trabajadores, en caso de existir, si así lo consideran oportuno.

La Comisión Paritaria establecerá el procedimiento, controles, cautelas, garantías y arbitrajes que considere oportunos, y, una vez recibida la comunicación, podrá solicitar al centro la documentación

adicional que estime oportuna, así como recabar la opinión de los representantes de los trabajadores, si los hubiera.

La duración del presente procedimiento no podrá exceder en ningún caso de tres meses.

Sólo mediante acuerdo favorable de la Comisión Paritaria, el Centro podrá acogerse a dicha cláusula. Su arbitraje o fallo no podrá demorarse más de un mes desde la fecha en la que ha sido cumplimentada la última información requerida.

Los centros que se hayan acogido a la cláusula de descuelgue aquí descrita deberán, el día 1 de Septiembre de cada año, aplicar automáticamente las tablas correspondientes al año en curso.

## **CAPITULO XV**

### **Seguridad, salud laboral y enfermedades profesionales en el trabajo**

#### **Artículo 63.- 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 64.- 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 65.- 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 66.- 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 RD.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.

### **Artículo 67.- Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de la Educación Infantil.**

Se acuerda la constitución de un Órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de la Educación infantil, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc, sean precisos así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina "Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de la Educación Infantil".

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de la Educación Infantil se establece en el domicilio social de ACADE (Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza Privada)

El Órgano Paritario está compuesto por las Organizaciones firmantes del presente convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de las organizaciones, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de la parte patronal.

- En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, recayendo siempre la Presidencia en un representante de la Patronal y la Secretaría en un representante de las organizaciones sindicales.
- Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados y sustituidos, en su caso, de una parte por las distintas organizaciones empresariales que componen este órgano, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales que componen este órgano. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción del Presidente, cuyo mandato será de un año según lo establecido anteriormente.

## **CAPITULO XVI Mejoras sociales**

### **Artículo 68.- 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 69.- Plazas de gratuidad**

Los hijos de los trabajadores de todas 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.

Los hijos de los trabajadores de las empresas privadas que gestionan centros de titularidad pública también tienen derecho a plaza gratuita en su centro.

#### **Artículo 70.- 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 períodos 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 por 100 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 71.- 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 72.- 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 período 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.

## CAPITULO XVII Derechos sindicales

### **Artículo 73.- Crédito de horario**

Los representantes de los trabajadores previo aviso y justificación, podrá 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 74.- 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 75.- 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 76.- 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 ó más trabajadores.

### **Artículo 77.- 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 78.- Acumulación de horas sindicales**

Para facilitar la actividad sindical en la Empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, 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 las organizaciones empresariales 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 79.- 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 80.- 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 81.- Negociación de convenio y participación en Paritaria**

Los Delegados Sindicales o cargos nacionales de Centrales implantadas en el sector a nivel nacional 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 82.- 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.

## CAPITULO XVIII Faltas

### Artículo 83.- 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 84.- 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.

### **CAPITULO XIX Sanciones**

#### **Artículo 85.- 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 86.- 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 87.- 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 88.- 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 89- 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.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA.-** El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de Enero de 2014 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 período 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.

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.

**SEGUNDA.-** Las partes negociadoras tendrán en consideración para la redacción del nuevo texto articulado del convenio las resoluciones remitidas por la Comisión Paritaria.

**TERCERA.-** La Comisión Paritaria estudiará cualquier tipo de adaptación del presente texto convencional a las modificaciones legales que, en cualquier aspecto, pudieran surgir. La Comisión Paritaria podrá proponer la incorporación de los acuerdos que adopte en aquellas materias cuyo desarrollo sea derivado a la negociación colectiva por la legislación vigente.

**CUARTA.-** Se constituirá por las organizaciones negociadoras de este Convenio la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que realizará las funciones que le encomienda la legislación vigente.

**QUINTA.-** Las organizaciones firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.), o aquel que lo sustituya, así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

**SEXTA.-** El personal que preste sus servicios, a través de ETTs, en las empresas afectadas por el presente convenio verá garantizada la aplicación de las mismas condiciones salariales para su categoría que el resto de trabajadores del centro educativo.

**SÉPTIMA.-** La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

**OCTAVA.-** Teniendo en cuenta el alto grado de feminización laboral en el sector de la Educación Infantil, las organizaciones negociadoras del presente Convenio Colectivo desean dejar constancia de la incorporación al mismo, de las cuestiones establecidas en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que puedan afectarle como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

**NOVENA.-** 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 art. 56 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 56 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 tal situación.

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

**UNDÉCIMA.- Plan de Igualdad.** Las empresas que tengan más de 250 trabajadores, deberán adoptar 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.



## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.** Las organizaciones firmantes se comprometen a constituir una Comisión de trabajo, con el fin de estudiar la problemática derivada de la aplicación de la reforma legislativa en el sector privado de educación infantil y su implicación en el ámbito funcional y demás condiciones laborales del presente texto, una vez finalizado el calendario de implantación de ésta.

**SEGUNDA.-** El presente Convenio queda abierto a la adhesión de aquellas organizaciones legitimadas del sector, a tenor del art. 87 del Texto refundido del E.T.

**TERCERA.-** La Comisión Paritaria del presente Convenio estudiará las situaciones análogas, que se le planteen, en la aplicación de lo establecido en el Anexo III.

**CUARTA.-** Las organizaciones negociadoras del presente convenio se comprometen a estudiar los resultados de la implantación de otras fórmulas de financiación por parte de las Administraciones Públicas, alternativas a las establecidas en el Anexo III, que garanticen la viabilidad de los centros de educación Infantil de 0-6 años; y analizarán sus consecuencias en las condiciones retributivas de los trabajadores de dichos centros.

En las Comunidades Autónomas, podrán pactarse, entre las organizaciones negociadoras de este convenio y las distintas administraciones públicas, complementos retributivos, siempre que se trate de incrementos adicionales a las ayudas existentes ya implantadas, para los trabajadores incluidos en este convenio.

Los mencionados acuerdos serán enviados a la Comisión Paritaria del presente Convenio, a efectos de conocimiento y control, así como para su remisión a la autoridad competente para su publicación, en su caso, en el Boletín Oficial correspondiente y preceptiva aplicación.

**QUINTA.-** El antiguo complemento de antigüedad, recogido en el IX Convenio Colectivo, quedó extinguido y sin ninguna eficacia, desde Enero de 2007. En su lugar, surtió efecto el complemento de desarrollo profesional, reflejado en el artículo 56 de este texto.

Los trabajadores integrados en el ámbito personal del presente convenio, a excepción del personal docente de niveles concertados, percibirán el citado complemento de desarrollo profesional equivalente a la cantidad que resulte de multiplicar el valor del CPP fijado en las tablas salariales, según la categoría profesional, por el número de trienios cumplidos, siempre que se den las condiciones establecidas en el artículo 56 y en la disposición adicional novena.

**SEXTA.-** A los efectos de equiparación de las antiguas categorías profesionales, la reclasificación se llevará a cabo de la siguiente manera:

CATEGORÍA PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL
XI CONVENIO COLECTIVO	X CONVENIO COLECTIVO
<b>GRUPO I: PERSONAL DIRECTIVO</b>	
Director Gerente	Director Gerente
Subdirector	Subdirector
Director Pedagógico	Director Pedagógico
<b>GRUPO II: PERSONAL DE AULA</b>	
Maestro	Maestro
Educador Infantil	Educador Infantil
	Técnico Superior en Educación Infantil
	Técnico Especialista
<b>GRUPO III: PERSONAL DE APOYO</b>	
Titulado Superior	Psicólogo
	Pedagogo
	Médico
	Otros
Titulado Medio	Asistente Social
	Otros
Auxiliar	Auxiliar
<b>GRUPO IV: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS</b>	
Personal de Cocina	Personal de cocina
Personal de Limpieza	Personal de limpieza
Personal de mantenimiento	Personal de mantenimiento
Personal de Servicios generales	Personal de servicios generales
Administrativo	Administrativo
<b>OTROS</b>	
Contratado para la formación	Contratado para la formación

En los centros autorizados por el Ministerio de Educación y Ciencia, o por la Administración Educativa competente, para impartir enseñanzas a los niños de 0 a 3 años, los trabajadores, con la categoría profesional de Técnicos especialistas, a tenor de lo establecido ya en el IX Convenio Colectivo, siempre que reuniesen la titulación académica requerida o habilitación correspondiente, se debieron haber reclasificados en Técnico superior en educación infantil. Y con el presente convenio se volverán a reclasificar en la categoría profesional de Educador Infantil.

En los centros no autorizados por la Administración Educativa competente para impartir enseñanzas a los niños de 0 a 3 años, los trabajadores, con la categoría profesional de Técnico especialista, siempre que reúnan la titulación académica requerida o habilitación correspondiente, se reclasificarán en la categoría profesional de Educador Infantil.

La antigua categoría de Asistente infantil, se mantiene a extinguir, por lo que las nuevas contrataciones de este personal se realizarán bajo la categoría profesional de Auxiliar, dentro del grupo III: Personal de apoyo.

## DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.-** Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

**SEGUNDA.-** Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio, viniesen disfrutando de más vacaciones o condiciones de trabajo más beneficiosas en jornada, retribuciones, etc., se les respetará como derecho "ad Personam", mientras mantengan su actual relación laboral.

**TERCERA.-** La dirección del centro informará a los representantes de los trabajadores y si no los hubiere, a los propios trabajadores, de las modificaciones en las condiciones de trabajo.

**CUARTA.-** En lo no regulado en el presente texto en materia de igualdad, se estará a lo establecido en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o normativa equivalente que la sustituya, en su caso.

## 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.



**TABLAS SALARIALES Año 2010**

**TABLAS SALARIALES INFANTILES 2010**

	SALARIO 2010	CPP 2010
<b>GRUPO I</b>		
Director Gerente	1.321,22€	28,11€
Subdirector	1.321,22€	28,11€
Director Pedagógico	1.321,22€	28,11€
<b>GRUPO II</b>		
Maestro	1.304,28€	28,64€
Educador Infantil	813,26€	21,25€
<b>GRUPO III</b>		
Titulado superior	1.294,71€	28,11€
Titulado medio	1.294,71€	28,11€
Auxiliar	646,41€	15'92€
<b>GRUPO IV</b>		
Personal de cocina	667,60€	15'92€
Personal de limpieza	667,60€	15'92€
Personal de mantenimiento	667,60€	15'92€
Personal de Servicios Generales	667,60€	15'92€
Administrativo	693,12€	15'92€
<b>OTROS</b>		
Contratado para la formación	SMI	
Asistente Infantil (a extinguir)	706,19€	18'59€

La categoría de Educador Infantil disfrutará, además, mensualmente de un complemento específico de 43,54€

Con el fin de hacer efectivos los incrementos establecidos en este Anexo II, las empresas dispondrán de dos meses, a partir de la fecha de publicación del convenio en el B.O.E.

### ANEXO III

1.- Las tablas salariales del presente Anexo serán de aplicación para el personal que ostente la categoría profesional de Maestro en las unidades concertadas de Educación Infantil (2º ciclo), quedando condicionada suspensivamente su eficacia a que la Administración educativa competente lo asuma y proceda al abono efectivo de las cantidades reconocidas en el mismo.

2.- Tablas Salariales para el año **2010** (salario base en 14 pagas/año)

<b>UNIDADES CONCERTADAS DE EDUCACIÓN INFANTIL (2º CICLO).</b>		
<b>Categoría</b>	<b>Salario</b>	<b>C. Antigüedad</b>
MAESTRO	1.570,09€	37,56 €

3.- Estos importes se corresponden con el módulo establecido en la normativa reguladora de los Presupuestos Generales del Estado, en base a sus características.

4.- El personal de estas unidades concertadas, afectado por este Anexo, seguirá percibiendo de la administración el Complemento de antigüedad, sin que sea de aplicación el complemento establecido en el artículo 56 del presente convenio, en la Disposición adicional novena y en la Disposición Transitoria quinta.

5.- Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las tablas salariales. El importe de cada trienio, se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

6.- En las unidades concertadas de Educación Infantil (de 2º ciclo), la Administración educativa competente es la única responsable del abono de los salarios obrantes al presente anexo III, con sus correspondientes cargas sociales, siendo asimismo responsable de cuantas obligaciones le correspondan y quedando condicionada su eficacia y su abono en todo caso a que se hagan cargo de ellas.

7.- En los supuestos de pérdida de concierto en las unidades sostenidas con esta financiación, los maestros de las unidades afectadas dejarán de recibir su retribución conforme al presente Anexo III, pasando, en todo caso, a abonarse a este personal exclusivamente, las tablas salariales generales recogidas en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, sin que puedan mantener, por ninguna causa, las retribuciones contenidas en este Anexo III.

8.- En el momento en que un trabajador deje de impartir su actividad en las unidades concertadas, dejará de recibir su retribución conforme al presente Anexo III, quedando fijados sus salarios conforme al Anexo II y sin que pueda mantenerse por ninguna causa en tal caso las retribuciones del presente Anexo III.

9.- Los Acuerdos que las organizaciones patronales y sindicales negociadoras del presente Convenio puedan pactar, o que existan, con las Administraciones Educativas y que contengan, a su cargo exclusivo, complementos retributivos que afecten al personal de los centros afectados por el presente Anexo serán de aplicación a dicho personal.

Los mencionados acuerdos serán enviados a la Comisión Paritaria del presente Convenio a efectos de conocimiento y control, así como para su remisión a la autoridad competente para su publicación en el Boletín Oficial correspondiente y preceptiva aplicación.