

**PLATAFORMA DEL XI CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL  
DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACION INFANTIL  
CCOO, FETE-UGT, USO Y FSIE**

**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, los Jardines de Infancia y otros centros privados con diferentes denominaciones que atenderán preferentemente las cuestiones de tengan como actividad principal la custodia, atención y asistencia educación de menores de entre 0 y 6 años.

**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 2006 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2009 2011. 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 2006 2010. En los dos primeros meses de 2011 las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación de las tablas salariales correspondientes a dicho año.

**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.

La Comisión Paritaria 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 tramite 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 de 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:**

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 (en adelante RLT) y Delegados de Prevención, si los hubiera, en el ejercicio de sus funciones.

### **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.
  - d. Pedagogo.
  - e. Psicólogo.
  - f. Médico.
  - g. Asistente Social.
  - h. Otros.
- 1.1. Director/a Gerente
  - 1.2. Subdirector/a
  - 1.3. Director/a Pedagógico/a
  - 1.4. Coordinador/a de ciclo

**Grupo II. Personal Docente:**

- a. Maestro.
  - b. Educador Infantil.
  - c. Técnico Superior en E. Infantil
- 2.1. Maestro/a de Educación Infantil
  - 2.2. Educador/a Infantil

**Grupo III. Personal de apoyo**

- a. Técnico Especialista
  - b. Asistente Infantil
- 3.1. Titulado/a Superior
  - 3.2. Titulado/a Medio
  - 3.3. Auxiliar de Educación Infantil

**Grupo IV. Personal de administración y servicios:**

- a. Personal de cocina
  - b. Personal de limpieza
  - c. Personal de mantenimiento
  - d. Personal de servicios generales.
  - e. Personal auxiliar.
  - f. Administrativo.
  - g. Contratado para la formación.
- 4.1. Cocinero/a
  - 4.2. Ayudante de cocina
  - 4.3. Limpiador/a
  - 4.4. Técnico/a de mantenimiento
  - 4.5. Auxiliar de servicios generales
  - 4.6. Administrativo/a

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~~ cinco categorías enunciadas en primer lugar (~~a, b, c y d~~) (4.1, 4.2, 4.3, 4.4 y 4.5), 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.

~~En todo caso, 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 clasificados como Técnicos especialistas se reclasificarán en Técnico superior en educación infantil, siempre que reúnan la titulación académica requerida o habilitación correspondiente, manteniéndose a extinguir la categoría de asistente infantil.~~

Quedarán incluidos en la categoría de Educador/a Infantil de este convenio las categorías de Educador Infantil, Técnico Superior y Técnico Especialista del X Convenio Colectivo al que sustituye el presente, siempre que los trabajadores afectados cuenten con la titulación, habilitación o certificación mínima exigible en la normativa de autorización y funcionamiento de los centros.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras que mantuviesen la categoría de Asistente Infantil (a extinguir) del ya mencionado X Convenio Colectivo se reclasificarán dentro de la categoría de Auxiliar de Educación Infantil.

Los trabajadores y trabajadoras que estuviesen contratados con la categoría de Auxiliar del X Convenio Colectivo se reclasificarán en Auxiliar de Servicios Generales del grupo IV.

#### **Artículo 8.Bis.1: Asimilación a la nueva clasificación profesional**

CATEGORÍA PROFESIONAL XI CONVENIO COLECTIVO	CATEGORÍA PROFESIONAL X CONVENIO COLECTIVO
<b>GRUPO I: PERSONAL DIRECTIVO</b>	
1.1. Director/a Gerente	1.a. Director Gerente
1.2. Subdirector/a	1.b. Subdirector
1.3. Director/a Pedagógico	2.b. Director Pedagógico
1.4. Coordinador/a de ciclo	
<b>GRUPO II: PERSONAL DOCENTE</b>	
2.1. Maestro/a	2.a. Maestro
2.2. Educador/a Infantil	2.b. Educador Infantil
	2.c. Técnico Superior en Educación Infantil
	3.a. Técnico Especialista
<b>GRUPO III: PERSONAL DE APOYO</b>	
3.1. Titulado/a Superior	1.d. Psicólogo
	1.e. Pedagogo
	1.f. Médico
	1.g. Asistente Social

3.2. Titulado/a Medio	1.h. Otros
3.3. Auxiliar de Educación Infantil	3.b. Asistente Infantil (a extinguir)
<b>GRUPO IV: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS</b>	
4.1. Cocinero/a	4.a. Personal de cocina
4.2. Ayudante de cocina	4.a. Personal de cocina
4.3. Limpiador/a	4.b. Personal de limpieza
4.4. Técnico/a de mantenimiento	4.c. Personal de mantenimiento
4.5. Auxiliar de servicios generales	4.d. Personal de servicios generales
	4.e. Auxiliar
4.6. Administrativo/a	4.f. Administrativo
	4.g. Contratado para la formación

### Artículo 8. Bis.2: Cualificaciones o titulaciones requeridas

CATEGORÍA PROFESIONAL	TITULACIÓN REQUERIDA	CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD
<b>GRUPO I: PERSONAL DIRECTIVO</b>		
1.1. Director/a Gerente		
1.2. Subdirector/a		
1.3. Director/a pedagógico	Diplomatura en Magisterio, especialidad de Educación Infantil o título universitario de grado equivalente	
4.4. Coordinador/a de ciclo	Diplomatura en Magisterio, especialidad de Educación Infantil o título universitario de grado equivalente	
<b>GRUPO II: PERSONAL DOCENTE</b>		
2.1. Maestro/a	Diplomatura en Magisterio, especialidad de Educación Infantil o título universitario de grado equivalente	
2.2. Educador/a Infantil	Ciclo Formativo de Grado Superior en Educación Infantil, Educador Infantil (FP II), Técnico Especialista en Jardín de Infancia (FP II) o habilitación equivalente	Certificado de nivel 3 (INCUAL) en Educación Infantil de la rama de Servicios a la Ciudadanía
<b>GRUPO III: PERSONAL DE APOYO</b>		
3.1. Titulado/a Superior	Licenciatura universitaria o título de grado equivalente	



3.2. Titulado/a Medio	Diplomatura universitaria o título de grado equivalente	
3.3. Auxiliar de Educación Infantil	Certificado de escolaridad	
<b>GRUPO IV: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS</b>		
4.1. Cocinero/a	Técnico en Cocina y Gastronomía (ciclo formativo de grado medio)	Hostelería y Turismo Cocina Nivel 2
4.2. Ayudante de Cocina	Certificado de escolaridad	Hostelería y Turismo Operaciones básicas de cocina Nivel 1
4.3. Limpiador/a	Certificado de escolaridad	Servicios a la Comunidad Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales Nivel 1
4.4. Técnico/a de mantenimiento	Certificado de escolaridad	Instalación y Mantenimiento o Electricidad y Electrónica Operario de diferentes especialidades Nivel 1
4.5. Auxiliar de servicios generales	Certificado de escolaridad	Administración y Gestión Operaciones auxiliares administrativas y generales Nivel 1
4.6. Administrativo/a	Técnico en Gestión Administrativa (ciclo formativo de grado medio)	Administración y Gestión Actividades de gestión administrativa Nivel 2

## CAPÍTULO V Jornada de trabajo

### **Artículo 9. Cómputos semanal y diario:**

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

- Maestro: 32 horas semanales.
- Educador Infantil: 38 horas semanales.
- Resto del personal: 39 horas semanales.

Su cómputo anual 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 le 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 indicada 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 8 horas diarias.

El Personal Docente dispondrá de al menos 3 horas semanales, incluidas en el cómputo anual, reservadas a labores que no impliquen la atención directa a los niños y niñas, tales como preparación de materiales, programaciones, atención a padres y madres, elaboración de documentación pedagógica e informes, etc.

#### **Artículo 10. Calendario laboral.**

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual al comienzo de cada curso escolar para cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

- a) la distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo
- b) el horario de trabajo
- c) la distribución anual de los días de trabajo
- d) las vacaciones
- e) los días festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles.

En el supuesto que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario Laboral, o no exista representación legal de los trabajadores, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de optimización del servicio y respetando en todo caso los derechos de los trabajadores.

2. El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

3. El calendario laboral del centro contemplará los 14 días festivos anuales fijados por las administraciones correspondientes: Ministerio de Trabajo, Comunidad Autónoma y Ayuntamiento. En caso de que por necesidades del servicio algún trabajador o trabajadora deba estar en su puesto de trabajo en alguno de esos 14 festivos, el empresario compensará a dicho trabajador o trabajadora con el permiso en otro día de los contemplados como laborables en el calendario. El trabajador o trabajadora deberá conocer la fecha de dicha compensación con al menos dos meses de anticipación.

4. Igualmente, cuando por circunstancias extraordinarias no previstas a un trabajador o trabajadora se le ordene acudir a su puesto de trabajo en uno de sus días inicialmente fijados como día de descanso en el calendario laboral, el trabajador o trabajadora deberá ser compensado con otro día de permiso de los inicialmente fijados como laborables. En todo caso, el trabajador o trabajadora podrá oponerse a dicho cambio de día de descanso si no se le comunica tal circunstancia con al menos 3 días de antelación o cuando concurra impedimento de fuerza mayor que le impida acceder a dicho cambio.

**Artículo 10 11. 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~~ cinco 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.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por periodos de descanso a razón de 1,5 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada. Sólo en caso de no ser posible dicha compensación en descanso, por necesidades organizativas, se retribuirán económicamente en la misma proporción

**Artículo 11 12. Descansos semanal y entre jornadas:**

En los centros autorizados por la administración educativa para impartir la etapa de Educación Infantil la jornada semanal del personal se distribuirá de lunes a viernes. En el resto de centros o servicios la distribución de la jornada garantizará un descanso mínimo semanal de 36 horas ininterrumpidas, que como norma general incluirán la tarde del sábado y la mañana del domingo

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 12 13. Jornada parcial:**

Se considerarán a tiempo parcial los contratos por una jornada inferior al 90% de la jornada semanal o anual de su categoría. Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio parcial, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

**Artículo 13 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. Las horas trabajadas en horario nocturno serán retribuidas mediante un complemento que incrementará el valor de la hora ordinaria en un 25%, a efectos de retribución, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% sobre salario base. En todo caso, este salario establecido no podrá ser inferior, en promedio anual, al que percibiría el trabajador sumando al salario base de convenio el complemento de nocturnidad (25% del valor de la hora ordinaria) por las horas efectivamente trabajadas.

**Artículo 14 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. Sí serán computables las horas que el trabajador esté obligado a permanecer en el centro de trabajo, a disposición de la empresa, aún sin tarea concreta alguna.



## CAPITULO VI Contratos

### **Artículo 15 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 leyes laborales que afecten a la contratación.

### **Artículo 16 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, con las limitaciones establecidas en este convenio colectivo.

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.

En los centros concertados, para aquellos profesionales que perciban sus retribuciones bajo la modalidad de pago delegado, no podrán utilizarse mas modalidades de contratación de duración determinada que los contratos de interinidad, en prácticas y de relevo.

### **Artículo 17 18. Conversión a contrato indefinido:**

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

Adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados por un plazo superior a 24 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 través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

### **Artículo 19. Limitación a la temporalidad.**

El número de contratos de duración determinada de la plantilla de cada centro no podrá superar los siguientes porcentajes:

- Hasta 6 trabajadores un 50%
- Desde 7 a 12 trabajadores un 40%
- Desde 13 a 18 trabajadores un 30%
- A partir de 19 trabajadores un 20%

No se incluirán en los porcentajes anteriores los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores que tengan reservado su puesto de trabajo, ni los contratos de relevo para sustituir a trabajadores jubilados parcialmente. Todo ello sin perjuicio del debido respeto a la legalidad vigente en materia de contratación.

### **Artículo 18 20. 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 21. Contrato por obra o servicio determinados.**

Podrá concertarse este contrato para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Para el personal del Grupo II sólo podrá concertarse este tipo de contrato durante el primer año de puesta en funcionamiento del centro o servicio, o para cubrir un puesto de trabajo de nueva creación por ampliación de una unidad o servicio nuevos.

#### **Artículo 19 22. 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 20 23. 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 al 90% 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 por el trabajador que 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 ~~85~~ 75 por ciento de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la jubilación contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad.

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 21 24. 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 22 25. 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:

- ~~minusválidos~~ 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.

Sólo podrá utilizarse esta modalidad de contrato para realización de funciones correspondientes al grupo profesional IV del artículo 9.

#### **Artículo 23 26. 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.

La duración del contrato podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo -que se hubiese celebrado por duración determinada- podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador que se jubile parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, el contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

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 24 27. 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 28. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores.**

1. Las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública o de cualquier tipo de transmisión, sustituyan a otras que viniesen prestando servicios de asistencia y educación infantil, se subrogarán en la totalidad de

derechos y obligaciones que ostente los trabajadores y trabajadoras en los términos previstos en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El artículo 44.1 del ET ordena que el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, no extingue, por sí mismo, el vínculo contractual, sino que el nuevo empresario o empresaria queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.

3. La nueva empresa asume los contratos de trabajo de la empresa saliente, y lo hace respetando las condiciones laborales existentes que, salvo pacto en contrario, como así lo determina el artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores, continuarán rigiéndose por el convenio colectivo que le fuera aplicable cuando se llevó a cabo la transmisión, el cual se mantendrá hasta la terminación de su vigencia, o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo que afecte a la empresa.

4. Cuando finalice la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, en exclusiva en dicha contrata, quedará asignada a la nueva empresa titular de la contrata, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que venga prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentre en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (enfermos, accidentados, en excedencia, en baja maternal, etc...) y que reúna antes de la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima exigida para el personal en activo.

c) Personal que con contrato de sustitución supla al personal mencionado en los apartados descritos anteriormente.

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos noventa días.

5. La nueva empresa titular de la contrata se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos anteriormente los trabajadores y trabajadoras, y además, deberá entregar a los trabajadores y trabajadoras subrogados un documento en el que se reflejen tales circunstancias, donde tendrá que mencionar expresamente, al menos, la antigüedad y la categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

6. Las empresas, entrante y saliente, respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del periodo de vacaciones, tal y como esté asignado en dicho calendario, con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa. En aquellos casos en los que la subrogación se produzca una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente se encargarán de realizar las compensaciones económicas necesarias. En este sentido, si las empresas no alcanzasen un acuerdo al respecto, la empresa en la que el trabajador hubiera disfrutado el período vacacional completo descontará de la nómina del trabajador, o de la liquidación, la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa. Por su parte, la empresa en la que no se disfrutaron vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina. De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal del personal, a la asociación empresarial y a la Comisión Paritaria del presente convenio.

7. La subrogación en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos anteriormente los trabajadores y trabajadoras también afecta a los representantes legales de los trabajadores, por lo que la empresa cesionaria deberá igualmente asumir, durante el período para el que fueron designados, los derechos y garantías que los mismos, ya se

trate de miembros del comité de empresa, delegados/as de personal o de delegados/as sindicales, tuviesen reconocidos tanto por convenio como por la legislación vigente.

8. La empresa cesante, además de comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria tan pronto tenga conocimiento de ello, también deberá prestar a la empresa entrante, en el plazo de tres días hábiles a partir del momento de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, estos datos: apellidos y nombre, DNI, domicilio, nº de la Seguridad Social, tipo de contrato, antigüedad, jornada y horario, fecha de disfrute de las vacaciones, conceptos retributivos no incluidos en el convenio, otras condiciones y pactos, fotocopias de las nóminas, y TC1 y TC2 de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar.

c) Fotocopias de los contratos de trabajo.

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad transitoria, baja maternal, interinidad o sustitución análogo del personal que, encontrándose en tal contexto, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

De cualquier manera, el incumplimiento por parte de la empresa saliente de estos requisitos no eximen de la subrogación a la nueva empresa titular de la contrata encargada de prestar el servicio.

#### **Artículo 29. 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%, de acuerdo al artículo 38 de la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

Las empresas con 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 25 30. 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:** Un mes

**Grupo II:**

- a. Maestro: Tres meses
- b. Educador Infantil: Dos mes

**Grupo III:** Un mes

**Grupo IV:** Quince días

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 26 31. 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 2 días por cada día de retraso en el preaviso.
- c) Si el Centro recibe el preaviso, en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite de días de preaviso

**Artículo 27 32. 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.

Las vacantes que se produzcan en las categorías del grupo ~~dos uno~~, grupo ~~tres dos~~ y grupo ~~cuatro tres~~ serán cubiertas preferentemente, ~~si fuera posible~~, entre el personal de categorías inferiores que cumplan con los requisitos de ~~combinando~~ la capacidad, titulación y aptitud ~~con la antigüedad en el Centro~~. En igualdad de condiciones entre varios trabajadores tendrá preferencia el de mayor antigüedad en la empresa. 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.~~

El empresario informará con antelación suficiente a la RLT de las vacantes producidas en la empresa así como de los requisitos exigidos, plazo de solicitud y sistema de selección para cubrir dicha vacante. En caso de no existir RLT el empresario comunicará a sus

trabajadores, a través de los tabloneros u otros medios adecuados, la mencionada información. En caso de no existir personal capacitado, de acuerdo a los datos obtenidos en el proceso de selección, entre los miembros de la plantilla podrá el empresario proceder a contratar a trabajadores externos a la empresa.

## **CAPITULO VIII Vacaciones**

### **Artículo 28 33. Vacaciones**

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

Un mes consecutivo, 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. Dicho periodo de un mes podrá sustituirse por dos periodos de 15 y 16 días respectivamente cuando las necesidades del servicio no permitan su disfrute en un solo periodo o así se acuerde entre el empresario y el trabajador.

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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el primer párrafo de este artículo 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 por riesgo durante el embarazo, la lactancia o por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, o a continuación de la finalización del permiso por riesgo durante el embarazo, la lactancia o por maternidad o paternidad, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el trabajador o trabajadora cause baja por incapacidad temporal por causas distintas a las mencionadas en el párrafo anterior con anterioridad al comienzo del mes de vacaciones, coincidiendo en todo o en parte con dicho periodo vacacional, tendrá derecho a solicitar un nuevo periodo de vacaciones por los días coincidentes con la situación de IT, siempre antes de finalizar el año correspondiente. Dicha situación deberá ser comunicada a la dirección del centro de trabajo lo antes posible por el medio más adecuado (teléfono, fax, e-mail,...) sin perjuicio de la posterior entrega del correspondiente parte de baja médica. La concreción de este nuevo periodo de vacaciones deberá pactarse entre trabajador y empresario.

## **CAPITULO IX Enfermedades, permisos**

### **Artículo 29 34. 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 vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente registradas como tal. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

b) Tres días laborables en los casos de nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves u 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. Los días a que hace referencia este apartado, salvo en el caso de fallecimiento, podrán solicitarse de forma consecutiva o de uno en uno, dentro de un plazo máximo de 20 días naturales, siempre que se mantengan las circunstancias del hecho que dio origen al permiso y se comuniquen a la dirección del centro con carácter previo a su disfrute.

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.~~ Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica de la Seguridad Social para el propio trabajador o trabajadora y para acompañamiento de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, salvo que exista la posibilidad de elegir horarios de consulta fuera de la jornada habitual de trabajo.

h) 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.

i) El tiempo necesario para asistir a las entrevistas fijadas con el personal docente del centro donde estudie del hijo o hija del trabajador o trabajadora.

Cuando por razones de urgencia u otras circunstancias graves, sobrevenidas y no previstas el trabajador o trabajadora no pueda avisar por escrito con carácter previo al inicio de un permiso, lo comunicará por teléfono u otros medios telemáticos con carácter previo, sin perjuicio de su posterior justificación escrita.

#### **Artículo ~~30~~ 35. 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~~ 36. 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 mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales.

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

### **Artículo 32 37. Conciliación con la vida personal y familiar.**

~~Quando las vacaciones coincidan totalmente o en parte con el período de baja médica por maternidad, éstas se disfrutarán a continuación del alta médica hasta el total de días que le correspondieran, salvo acuerdo entre las partes para otra fecha de disfrute.~~

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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.~~

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 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 de los permisos mencionados~~ 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 ~~seis~~ ~~ocho~~ años o un disminuido físico, 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 ~~tercio~~ ~~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 sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

## **CAPÍTULO X**

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

#### **Artículo 33 38. Derecho a la formación.**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, al menos a 20 horas anuales, dentro de su jornada laboral, para su formación en el propio centro o a permisos para su formación

externa. 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. Asimismo, la empresa vendrá obligada a facilitar a sus trabajadores la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los mismos tras una implantación tecnológica o modificación del sistema de trabajo.

#### **Artículo 34 39. 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. Tendrán preferencia los cursos conducentes a la adquisición de competencias profesionales que cuenten con acreditación oficial. También facilitarán y promoverán la utilización entre sus trabajadores y trabajadoras de los Permisos Individuales de Formación, preferentemente los que vayan dirigidos a la adquisición de competencias profesionales o titulaciones del ámbito de la Educación Infantil.

#### **Artículo 35 40. Exámenes oficiales.**

Para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y la 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 36 41. Tipos de excedencia.**

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

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

#### **Artículo 37 42. 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) Atención de cónyuge o de familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad. La excedencia no será superior a doce meses
- e) 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.

f) Período de gestación de la trabajadora, a petición de la misma.

**Artículo 38 43. Reserva del puesto de trabajo.**

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

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

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

**Artículo 39 44. Excedencia especial 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 40 45. Excedencia especial por cuidado de familiar:**

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

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

**Artículo 41 46. 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 adelantarla.

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

**Artículo 42 47. 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**.

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria deberá solicitar su reingreso en el Centro con una antelación mínima de treinta días naturales anteriores a la finalización de

la excedencia voluntaria. Caso de no realizar su solicitud en tiempo y forma especificada, el trabajador causará baja voluntaria en este Centro.

#### **Artículo 43 48.- 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 el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración adicional de dos semanas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya 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 en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 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.

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 49. 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 50. Paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo, durante 13 días interrumpidos, 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 a que se refiere el artículo 43. A partir del 1 de enero de 2011 se ampliará este periodo de suspensión hasta un máximo de 4 semanas.

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

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con al menos 15 días de antelación, la decisión de ejercitar este derecho.

### **CAPITULO XII Jubilaciones**

#### **Artículo 44 51.**

El cese ordinario en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador Con el objetivo de implantar en las empresas y centros de trabajo del ámbito del presente convenio colectivo políticas de empleo dirigidas a fomentar el empleo de jóvenes desempleados, a transformar de contratos eventuales en indefinidos y facilitar la promoción profesional, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación contributiva, 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 y contemplando las medidas de fomento de empleo estable recogidas en el presente texto convencional.

### **CAPITULO XIII Retribuciones**

#### **Artículo 45 52. 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, Anexo III y Anexo III IV, 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.

~~Las organizaciones firmantes se comprometen, a que el incremento retributivo, a partir del 1 de enero de 2008 y de 2009, resultará por encima del IPC real del año anterior (2007 y 2008, respectivamente).~~

El incremento salarial pactado, aplicable a todos los conceptos, para el año 2006 y 2007 2010 será el establecido en las tablas salariales que figuran en el Anexo II (4% y 3%, respectivamente 1 % sobre 2009), Anexo III (0,3 % sobre 2009) y Anexo III IV (1% adicional sobre Anexo II), en su caso.

Los trabajadores de Centros de obras sociales, propias de carácter docente sin fines lucrativos, y Cajas de Ahorros tendrán durante el período de vigencia los mismos incrementos salariales antes mencionados más un punto adicional sobre los conceptos retributivos que establece el Convenio, ~~abonados en la nómina de Diciembre del año anterior.~~ Así mismo, los trabajadores de las empresas privadas que gestionan centros de titularidad pública percibirán, ~~en 2006 y 2007,~~ este punto adicional sobre los conceptos retributivos establecidos en el presente convenio.

#### **Artículo 52.bis. Revisión salarial.**

El incremento salarial para los siguientes años de vigencia del presente convenio será el del IPC real del año anterior. En caso de que éste sea negativo se garantiza al menos un incremento del 0,5%. No obstante, las partes firmantes se comprometen a estudiar la posibilidad de aplicar, con carácter extraordinario, incrementos superiores a determinadas categorías profesionales cuyo nivel salarial entiendan no se corresponde con las competencias profesionales exigidas.

#### **Artículo 53. Condiciones económicas más beneficiosas.**

Los trabajadores y trabajadoras que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio percibiesen un salario base superior, una vez aplicado el incremento de subida para 2010, al establecido para su categoría en el Anexo correspondiente, se les abonará un complemento personal equivalente a la diferencia entre ambas cantidades. Dicho complemento personal, de carácter no absorbible ni compensable, será incrementado, en los años siguientes de aplicación del convenio, con los mismos incrementos retributivos que se apliquen al salario base de convenio.

#### **Artículo 46 54. Funciones de categoría superior.**

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

Si el 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 47 55. 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 48 56. 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 49 57. Correspondencia entre salario y jornada.**

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

**Artículo 50 58. 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 51 59. 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.
- 18 horas de formación, para el grupo IV.

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 y Anexo IV del presente convenio y se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente periodo.

Para los grupos I, y 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 que Para el personal del grupo III, el complemento de desarrollo profesional no podrá superar el 40% del Salario base correspondiente a cada categoría profesional, establecido en esas mismas las tablas salariales del presente convenio.~~

Para el personal del grupo IV, 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 52 60. Cómputo de la antigüedad.**

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

**Artículo 61. Complemento de antigüedad.**

El personal docente de niveles concertados que perciba su salario a través de la nómina 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 60 no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras a los que se refiere el presente artículo.

#### **Artículo 62. Complementos autonómicos.**

Los complementos salariales que se establezcan como consecuencia de los acuerdos alcanzados entre patronales y sindicatos más representativos del sector y las administraciones autonómicas correspondientes, se abonarán en las cantidades y condiciones establecidas en dichos acuerdos.

#### **Artículo 53 63. 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 54.~~ 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 55.~~ 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.

#### **Artículo 64. Complemento por cargo.**

Los trabajadores o trabajadoras a quienes se encomienden las funciones de Dirección Pedagógica o Coordinación de ciclo, percibirán un complemento como compensación económica a esa mayor responsabilidad. La cuantía de dicho complemento será la que figura en el Anexo correspondiente y se percibirá en las catorce pagas anuales. Cuando se trate de personal en pago delegado de centros concertados, éste complemento sólo se abonará si la administración educativa correspondiente asume su abono a través de la nómina de pago delegado.

#### **Artículo 65. Paga extraordinaria de antigüedad de los Centros Concertados.**

Para alcanzar la equiparación salarial con el personal docente de los centros concertados de Educación Obligatoria y Postobligatoria no Universitaria, los maestros de niveles que cuenten con concierto económico con la administración educativa y que perciban su salario a través de la nómina de pago delegado tendrán derecho al abono de una paga extraordinaria al cumplir los 25 años de antigüedad reconocida en la empresa.

Dicha paga consistirá en una cantidad equivalente a cinco mensualidades de sueldo base más el complemento de antigüedad.

Para que este derecho pueda ser ejercido será necesario el acuerdo, en el ámbito autonómico, entre patronales y sindicatos más representativos del sector y la administración educativa autonómica correspondiente, con el compromiso, por parte de ésta, de su abono a través de pago delegado.

Si la administración educativa autonómica no se hiciese cargo de dicho abono, en ningún caso esta obligación recaerá sobre la empresa del trabajador o trabajadora que reclame este derecho.

## **CAPITULO XIV**

### **Cláusula de descuelgue**

#### **Artículo 56 66.**

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:

- a) Centros con alumnos en edades comprendidas entre 3 y 6 años: 5% alumnos
- b) Centros con alumnos en edades comprendidas entre 0 y 3 años: 8% alumnos
- c) 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 veinte días naturales, a partir de la publicación del presente Convenio 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 57 Marco normativo.**

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

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

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

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

~~En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.~~

~~Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.~~

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

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

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

### **Comité de la Seguridad y Salud.**

~~En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.~~

~~El comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.~~

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

- ~~a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.~~
- ~~b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.~~
- ~~c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.~~
- ~~d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.~~
- ~~e) 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.~~
- ~~g) El destinado para su formación.~~

### **Artículo 67 Seguridad y salud laboral. Información a los Trabajadores y Principios generales**

Los centros, empresas y el personal de las mismas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a aplicar el marco legal vigente, y cumplir las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Asimismo, velará por la calidad del servicio de aquellas especialidades de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral que sean concertadas con los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales ajenos.

**Información a los trabajadores:**

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales [LPRL] las empresas firmantes adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

1. Los riesgos para la seguridad y la salud que afecten a la Empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
3. Las medidas de emergencia adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL.

La información a que se refiere al presente artículo se facilitará por la empresa a los trabajadores a través de sus representantes en materia de prevención; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Las empresas, mediante la dirección de los distintos centros de trabajo se compromete a comunicar a todo trabajador las medidas preventivas que deberían adoptarse en caso de que existiese riesgo de contraer enfermedades derivadas del contacto con usuarios del centro, así como otras informaciones que tuviesen como objetivo la eliminación de dicho riesgo. Todas estas medidas salvaguardarán el derecho a la intimidad de todos los usuarios de los centros de las empresas.

#### **Artículo 58. Enfermedades Profesionales.**

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

#### **Artículo 68.- Vigilancia de la Salud.**

##### **1. Vigilancia de la salud.**

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la Salud de los trabajadores /as a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle. Estos reconocimientos se realizarán de acuerdo con los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Política Social en materia de contenido y periodicidad.

En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. La empresa no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador, ni podrá usar dicha información con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, excepto cuándo, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador/a para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para sí mismos, para los demás, o para otras personas relacionadas con la empresa.

Los trabajadores que realicen trabajos en el turno de noche en periodos prolongados de más de seis meses en un mismo año, podrán solicitar de manera voluntaria y semestralmente un reconocimiento específico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

De acuerdo con la legislación actualmente vigente, la vigilancia de la salud será gratuita para el trabajador, asumiendo la empresa el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo que se derive de las distintas evaluaciones de riesgos. Consecuencia de lo anterior, la realización de los reconocimientos médicos será dentro de la jornada laboral, En caso de no ser dentro de la jornada laboral, se compensará el tiempo invertido en la misma, incluyendo el tiempo de desplazamiento.

## 2. Evaluación de Riesgos.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estas evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo se realizarán por parte de los Técnicos Superiores que formen parte del Servicio de Prevención Propio de la empresa o en su ausencia del Servicio de Prevención ajeno. Las Evaluaciones de Riesgos serán revisadas y consultadas con los delegados de prevención de cada centro antes de ser reflejadas en el Plan de Prevención.

## 3. Enfermedades profesionales.

Se entiende por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de EEPP que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la LGSS, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. El sistema de notificación y registro será el establecido por el RD 1299/2006 de 10 de Noviembre.

La empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Así mismo se implantarán programas preventivos de estrés.

Igualmente incorporará el conocimiento y gestión de bajas para poder relacionar la causa y los riesgos para la salud.

Las partes firmantes, en virtud de lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, en relación con el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, se comprometen a interesarse por la incorporación, a través del correspondiente procedimiento, de nuevas enfermedades relacionadas con el sector de Educación Infantil en el cuadro de enfermedades profesionales que contempla la ley, a cuyo fin instarán lo necesario a través de las Consejerías de Trabajo y Sanidad.

## 4. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE (LCE ur 1992/500), la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por ACOSO SEXUAL, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes

que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

Constituye ACOSO POR RAZONES DE SEXO cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por ACOSO MORAL, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

En caso de producirse y evidenciarse algunos de los tipos de acoso mencionados, la empresa se compromete a poner en marcha un procedimiento para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de algún tipo de acoso, estableciendo un protocolo de actuación que establezca los cauces y fije un procedimiento interno de denuncia.

Los trabajadores afectados por esta situación tendrán derecho al cambio de puesto o de turno en la empresa siempre que lo soliciten y sea posible según el volumen de la plantilla.

Se reconoce el derecho de los representantes sindicales a estar informados de todas las denuncias de acoso presentadas y su resolución. Éstos, a su vez se comprometen a salvaguardar el derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

## 5. Protección de la salud.

La empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales, de información y de formación.

Se adoptarán específicamente, medidas preventivas con objeto de evitar los efectos de condiciones concretas de trabajo que puedan originar daños en la salud o integridad física y/o psíquica del trabajador/a. La empresa garantizará la adecuada ergonomía en el puesto de trabajo.

La empresa se compromete también a:

- Diseñar estrategias que permitan integrar la perspectiva ambiental en todas las áreas de enseñanza, flexibilizar los currículos y programaciones para favorecer la incorporación de proyectos de educación ambiental y dedicar tiempo suficiente para su realización en todas las etapas educativas.
- Impulsar el diseño y planificación de actividades de educación ambiental en torno a proyectos del centro que tengan en cuenta las necesidades ambientales.
- Promover y facilitar prácticas educativas que impliquen compromisos y actuaciones reales para solucionar los problemas ambientales
- Buscar el apoyo y colaboración de otras instancias relacionadas con el medio ambiente

Desarrollar una política medioambiental de compras que valore los suministradores de materias primas, maquinarias, etc. que tengan certificados sus sistemas de gestión medioambiental

#### **Artículo 69.- Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario o empresaria adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario o empresaria deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la trabajadora previamente informada de esta imposibilidad podrá solicitar de la empresa su paso a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior a la situación de riesgo o a otro puesto de trabajo compatible con la situación de riesgo. La empresa asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo, inherentes a su puesto de trabajo, así como la incorporación al puesto de trabajo habitual.

#### **Artículo 70.- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**

La empresa de conformidad con el artículo 25 de la LPRL, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores, que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos, y en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores, no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la empresa.

#### **Artículo 71.- Planes de autoprotección.**

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/1997 de 14 de

abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

2. El plan de autoprotección se inspirará en el Real Decreto 393-2007 por el que se aprueba la *Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias, dedicados a actividades que pueden dar origen a situaciones de emergencia*: como en la Ley, de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil. Este plan de emergencia y evacuación, el Comité de Seguridad y Salud, y en su defecto, el Delegado de Prevención, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente simulacros de evacuación y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

3. Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del convenio, para desarrollar el plan de autoprotección de cada centro de trabajo.

#### **Artículo 72.- Delegados/as de prevención.**

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores conforme al Art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención tienen derecho al acceso y copia de toda aquella documentación que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones en relación al Plan de Prevención del centro, así como al Plan de Emergencia y Evacuación.

Los delegados de prevención percibirán las dietas correspondientes a los gastos de desplazamiento derivados del ejercicio de sus funciones, a cargo de la empresa.

#### **Crédito horario delegados de prevención.**

El crédito horario de los/as Delegados/as de Prevención será el que les corresponde como representante de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del E.T. y en el art. 37 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y, además el tiempo necesario para el desarrollo de todas sus funciones.

Además de este crédito horario como miembros de comités de empresa o delegados de personal, los Delegados de Prevención dispondrán de un número de horas adicionales que a continuación se indican para el desarrollo de sus funciones, en función del nº de trabajadores:

- Centros entre 6 y 10 trabajadores, 4 horas mensuales.
- Centros entre 11 y 30 trabajadores, 6 horas mensuales.
- Centros entre 31 y 49 trabajadores, 8 horas mensuales.
- Centros entre 50 y 99 trabajadores, 12 horas mensuales.
- Centros de mas de 100 trabajadores, 16 horas mensuales.

Este crédito horario será utilizado exclusivamente para actividades de prevención, y no podrá acumularse al crédito sindical. Se podrán acumular horas de otros créditos horarios para prevención pero no a la inversa.



No se imputará al crédito horario el tiempo necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario o empresaria en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- e) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- f) 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.
- g) El destinado a su formación.

### **Formación**

Los Delegados de Prevención, para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán de un crédito horario de 50 horas para su formación inicial sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la empresa y deberá realizarse dentro del horario laboral.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

Anualmente recibirá una formación de 30 horas para su formación continua, independiente de las horas destinadas a la formación continua reflejadas en el presente convenio.

### **Comités de Seguridad y Salud.**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas y centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as.

El Comité estará formado 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 se reunirá bimestralmente y siempre que los solicite alguna de las representaciones del mismo.

También se podrán convocar reuniones con carácter de urgencia cuando la importancia y/o gravedad del caso impliquen la existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as, para las instalaciones o para el medio ambiente.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

### **Artículo 73.- Formación en salud laboral.**

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art.19 de la Ley de prevención de riesgos laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica

y práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo a las horas de formación continua establecidas en este convenio colectivo. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceras personas. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evaluación de los riesgos.

#### **Artículo 74. Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo de carácter paritario entre sindicatos y patronales.**

Este órgano será constituido de conformidad con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y refrendada por el Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, y en el marco de las actuaciones previstas en su objetivo 3 para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Este Órgano Paritario Sectorial Estatal buscará líneas de actuación que favorezcan la implicación de los empresarios y de los trabajadores, y sus representantes, en las actividades preventivas en la empresa, favoreciendo con ello una gestión preventiva integrada.

Estas líneas de actuación deben tener el doble objetivo de, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.

Para ello, las partes han decidido constituir un Órgano Paritario Sectorial Estatal para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo, en los **términos y condiciones** que se contienen en los artículos siguientes:

1. 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 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.
2. 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.

3. El órgano se denomina “**Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo** en el Sector de Educación Infantil”.

**Las funciones** del Órgano Paritario Sectorial Estatal son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector de Asistencia y Educación Infantil, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los trabajadores del Sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
- f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.
- h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.
- i) Recabar del Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como del Ministerio de Educación, de los Gobiernos Autónomos, el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

**La sede** del Órgano Paritario Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Asistencia y Educación Infantil se establece en el domicilio social de .....

**Composición.**

1. El Órgano Paritario está compuesto por los firmantes del presente convenio, y deberá tener al menos un representante por cada uno de los firmantes del convenio, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de la parte patronal.
2. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. Los cargos de Presidente y Secretario serán rotativo, cada año, recayendo alternativamente, en un representante de la patronal y en un representante de las organizaciones sindicales. Si la presidencia recae durante un año en la

patronal, la secretaria recaerá en la parte social, y al contrario, cuando la presidencia recaiga en la parte social, la secretaria recaerá en la parte patronal.

3. Los representantes señalados en el párrafo 1 de la composición podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

#### **Nombramientos.**

Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por las distintas patronales firmantes del presente convenio, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales del presente convenio.

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 1 año, según lo dispuesto anteriormente (punto 2 de la composición).

## **CAPITULO XVI Mejoras sociales**

#### **Artículo 59 75. 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 60 76. 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. Para ello, las organizaciones firmantes del presente convenio se comprometen a negociar con las correspondientes administraciones públicas la aplicación efectiva del derecho reconocido en este artículo para los trabajadores de los centros de titularidad pública, gestionados por entidades de carácter privado.

#### **Artículo 64 77. Servicios de comedor y alojamiento.**

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

El personal no afectado por el párrafo anterior, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por el Centro, abonando el 50 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 62.**

En los Centros que 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 63 78. 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 daños 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~~ 19.500,00 euros

- Para gran invalidez: ~~24.040,48~~ 26.000,00 euros

- Para la incapacidad absoluta: ~~24.040,48~~ 26.000,00 euros

- Para invalidez permanente total: ~~24.040,48~~ 26.000,00 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 64 79. Crédito 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 65 80. 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 66 81. 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 67 82 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 68 83. 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 69 84. 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 70 85. 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 71 86. 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 72 87. 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 73 88. 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 74 89. Tipos de falta.**

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 75 90. 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 76 91. Tipo 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 77 92. 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 78 93. 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 79 94. 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 80 95. Infracciones 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 2010 20\_\_ 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, éste se 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.

**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. 51º 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 51º 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.

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.-** A todos los efectos quedan equiparados en derechos los trabajadores y trabajadoras que se inscriban en el Registro Oficial de Parejas de Hecho de la Administración local o autonómica que corresponda con quienes tengan relación legal de matrimonio.

**UNDÉCIMA.-** Plan de Igualdad.

Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa, pactado con la representación de los trabajadores. Este Plan

afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Objetivos específicos:

- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El Plan afectará, al menos, a los siguientes ámbito de aplicación:

1. Estructura de la plantilla
2. Contratación
3. Segregación ocupacional
4. Promoción
5. Formación
6. Retribución
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
9. Sensibilización y comunicación

El Plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:

- **1ª Fase:** Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de Trabajo, y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.
- **2ª Fase:** Diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

- **3ª Fase:** Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan.
- **4ª Fase:** Aplicación/Ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.
- **5ª Fase:** Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

## 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, queda ~~queda~~ extinguido y sin ninguna eficacia desde Enero de 2007. En su lugar, ~~surte~~ surtió efecto el complemento de desarrollo profesional, reflejado en el artículo 51º de este texto.

~~En consecuencia, los trabajadores que, a la fecha de publicación del presente convenio en el BOE, estuvieran disfrutando de su correspondiente complemento de antigüedad, devengarán el abono de esa misma cuantía, bajo la denominación de complemento de desarrollo profesional.~~

El suprimido complemento de antigüedad que venían percibiendo los trabajadores contratados con anterioridad a enero de 2007 quedó, a partir de esa fecha, integrado en el complemento de desarrollo profesional del citado artículo 51º.

Así pues, la cantidad a percibir por los trabajadores y 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 que corresponda a cada trabajador o trabajadora, según su categoría profesional, por el número de trienios cumplidos, en las condiciones establecidas en el artículo 51º y disposición adicional novena.

~~Para la percepción del nuevo complemento de desarrollo profesional, establecido en el artículo 51º, los trabajadores, contratados con anterioridad a la publicación del presente convenio, tendrán reconocido el tiempo trabajado y el 33.3% del número de horas de formación exigido por cada año de prestación de servicios.~~

~~Tal reconocimiento y situación tendrá lugar desde la fecha de percepción del último trienio o desde la fecha de ingreso en la empresa, en caso de no haber causado derecho a dicho abono.~~

## 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.

## ANEXO I Definición de categorías profesionales

### GRUPO I. PERSONAL RIRECTIVO

**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.~~

**Director/a Pedagógico:** Es la persona que en posesión de la titulación requerida de Maestro con la especialidad de Educación Infantil, es encargado por el titular de dirigir las actividades pedagógicas del Centro, elaborar el plan de centro, la memoria y demás documentación de carácter educativo y supervisar las actividades desarrolladas por el equipo docente.

**Coordinador/a de ciclo:** Es la persona con titulación de Maestro con la especialidad en Educación Infantil encargada por el director pedagógico para coordinar las programaciones didácticas, la evaluación y las actividades diseñadas por el personal docente de un mismo ciclo educativo en centros que cuenten con la etapa 0-6 años completa.

~~**Otros profesionales englobados en el grupo:** Son las personas que en posesión de los títulos oportunos realizan en el Centro las funciones profesionales derivadas de su titulación.~~

### GRUPO II. PERSONAL DOCENTE

~~**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 educativa en la formación integral de los niños, y cuida del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los mismos.~~

~~**Técnico superior en Educación Infantil:** Es la persona que, con la titulación mínima de Técnico Superior en Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de su aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.~~

**Maestro/a:** Es la persona que, con la titulación requerida de maestro y con la especialización en Educación Infantil o acreditación o habilitación 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. Es además responsable de la evaluación y seguimiento de los procesos educativo y madurativo de los niños y niñas, así como de la comunicación e información a los padres o tutores legales.

**Educador/a Infantil:** Es quien, poseyendo la titulación, habilitación o cualificación profesional mínima exigible para impartir el currículum del primer ciclo de Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce su función educativa en la formación integral de los niños y niñas, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación. Es además responsable de la evaluación y seguimiento de los procesos educativo y madurativo de los niños y niñas, así como de la comunicación e información a los padres o tutores legales.

### GRUPO III. PERSONAL DE APOYO

~~**Técnico Especialista:** Es el trabajador que reuniendo la titulación mínima de Técnico Especialista en Jardín de Infancia, está al cuidado del orden, desarrollo, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los niños.~~

~~**Asistente Infantil:** Es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.~~

**Personal titulado superior:** son los profesionales que con titulación universitaria superior (licenciatura, master o doctorado) realiza funciones propias de su titulación asesorando y orientando al personal docente y a los padres o tutores legales de los niños y niñas.

**Personal titulado medio:** son los profesionales que con titulación universitaria de grado medio (diplomatura o estudios de grado) realiza funciones propias de su titulación colaborando con el personal docente.

**Auxiliar de Educación Infantil:** es el profesional que asiste y atiende a los niños y niñas, bajo la supervisión del personal docente, en sus necesidades respecto de la higiene, aseo, alimentación, seguridad y movilidad. En centros de menos de 6 unidades podrá colaborar en funciones propias del Grupo IV, fuera del horario de atención a los niños y niñas, sin que en ningún caso tal circunstancia suponga una merma en las condiciones salariales de su categoría.

### 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.

**~~Auxiliar:~~** Es aquella persona que, sin una cualificación específica, ejerce las labores que se le encomiendan.

**~~Administrativos:~~** Son las personas que realizan funciones de administración, burocráticas, atienden los teléfonos, recepción y demás servicios de la misma índole.

**Cocinero.-** Es el profesional encargado de la confección de menús, compra, elaboración y preparación de los alimentos, aplicando las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria. Es responsable de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

**Ayudante de cocina.-** Es el profesional que desarrolla bajo la supervisión del cocinero/a los procesos de elaboración y preparación de los alimentos y demás tareas relacionadas que el cocinero le encomiende, aplicando las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria. Es responsable de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

**Limpiador/a.-** Es el profesional que atiende la función de la limpieza de las dependencias encomendadas y mobiliario, bajo la dirección del empresario o persona designada por la misma.

**Técnico de mantenimiento.-** Es el operario de diferentes especialidades que se dedica al cuidado, conservación, mantenimiento y reparación integral de las instalaciones, los edificios y jardines, en el ámbito de sus competencias profesionales bajo la dirección del empresario o persona designada por la misma.

**Auxiliar de servicios generales:** Es el profesional encargado de hacer los recados dentro y fuera del centro, orienta a las visitas, fotocopia documentos, recoge la correspondencia, atiende al teléfono, vigila los accesos al centro u sus dependencias, etc. bajo la dirección del empresario o persona designada por la misma.

**Administrativo:** Es el profesional que realiza las funciones de carácter administrativo, transcribiendo la información y documentación con medios telemáticos y de otro tipo, gestiona trámites administrativos sencillos, verifica y sistematiza los datos relativos a los alumnos, realiza tareas elementales de contabilidad, etc.



**ANEXO II**  
**TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2010**  
**(incremento general del 1 % respecto de 2008)**

CATEGORÍAS	Sueldo base	Compl. por cargo temporal	CPP
<b>Grupo I Personal Directivo</b>			
Director/a Gerente	1.323,74		28,17
Subdirector/a	1.323,74		28,17
Director/a Pedagógico (1)	1.306,87	80,00	28,69
Coordinador/a de ciclo	1.306,87	40,00	28,69
<b>Grupo II Personal Docente</b>			
Maestro/a	1.306,87		28,69
Educador/a Infantil	858,50		21,29
<b>Grupo III Personal de apoyo</b>			
Titulado Superior (2)	1.306,87		28,69
Titulado Medio	1.297,28		27,86
Auxiliar de Educación Infantil	707,60		18,62
<b>Grupo IV Personal de adm. Y servicios</b>			
Cocinero/a (3)	694,50		15,96
Ayudante de cocina	668,92		15,96
Limpiador/a	668,92		15,96
Técnico/a de mantenimiento	668,92		15,96
Auxiliar de servicios generales	668,92		15,96
Administrativo/a	694,50		15,96

- (1) Se equipara el sueldo base y valor del trienio de la categoría de Director/a Pedagógico con la de maestro, percibiendo además un complemento temporal por función directiva mientras ejerza tal función.
- (2) Se equipara el sueldo base y el valor del CPP de los Titulados Superiores con el de maestro, lo que supone una subida adicional de 7,59 euros mensuales en el sueldo base y de 83 céntimos en el CPP, tras la aplicación general de incremento del 1%.
- (3) Se equipara el sueldo base de la categoría de cocinero con el del administrativo, lo que supone una subida adicional de 25,58 euros mensuales tras la aplicación general de incremento del 1%, como categoría superior al ayudante de cocina (personal de cocina del anterior convenio).

**ANEXO III**  
**DE LOS CENTROS CONCERTADOS**

1.- Las tablas salariales del presente Anexo será 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)

**UNIDADES CONCERTADAS 2º CICLO**  
**(incremento del 0,3 % respecto de 2008)**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>Sueldo base</b>	<b>Valor trienio</b>
Maestro con pago delegado	1.524,36	36,46

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 54º 59º 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

**ANEXO IV****CENTROS DE GESTIÓN INDIRECTA Y DE OBRAS SOCIALES  
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2010**

A todas las categorías se les aplica un 1% adicional sobre las estipuladas en el Anexo II de este convenio

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>Sueldo base</b>	<b>Compl. por cargo temporal</b>	<b>CPP</b>
<b>Grupo I Personal Directivo</b>			
Director/a Gerente	1.336,95		28,45
Subdirector/a	1.336,95		28,45
Director/a Pedagógico (1)	1.319,81	80,00	28,98
Coordinador/a de ciclo	1.319,81	40,00	28,98
<b>Grupo II Personal Docente</b>			
Maestro/a	1.319,81		28,98
Educador/a Infantil	867,00		21,50
<b>Grupo III Personal de apoyo</b>			
Titulado Superior (3)	1.319,81		28,98
Titulado Medio	1.310,13		28,13
Auxiliar de Educación Infantil	714,60		18,81
<b>Grupo IV Personal de adm. Y servicios</b>			
Cocinero/a (4)	701,37		16,12
Ayudante de cocina	675,55		16,12
Limpiador/a	675,55		16,12
Técnico/a de mantenimiento	675,55		16,12
Auxiliar de servicios generales	675,55		16,12
Administrativo/a	701,37		16,12