

**PLATAFORMA
REIVINDICATIVA
XIII CONVENIO
COLECTIVO**

**DE ÁMBITO ESTATAL
DE CENTROS DE
ASISTENCIA Y
EDUCACIÓN INFANTIL**



XIII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL

(Código de Convenio nº 99005615011990)

CAPÍTULO 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 no integrados de asistencia y educación Infantil, autorizados y registrados por la administración autonómica competente (con código de centro), independientemente de la denominación genérica que tengan en cada Comunidad autónoma, cualquiera que sea la nacionalidad de la entidad titular, así como aquellas empresas o entidades privadas que gestionen centros de titularidad pública.

Se entiende por centros no integrados los que imparten exclusivamente educación infantil.

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. **Tres años, con tablas publicadas**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, con las excepciones establecidas a lo largo del texto del mismo y en los Anexos para materias concretas.

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en BOE del presente Convenio Colectivo para hacer efectivos los atrasos que en su caso puedan corresponder.

Artículo 5. *Prórroga del convenio.*

El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de enero de 2022 por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio este mantendrá su vigencia 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 septiembre de cada año de prórroga.

Artículo 6. Convenios de ámbito inferior

En los Convenios Colectivos de ámbito inferior, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se excluirán expresamente de su negociación las siguientes materias: período de prueba, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica.

Los Convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente Convenio estatal o respecto de los Convenios autonómicos en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y en el supuesto de negociaciones de carácter autonómico, que pudieran afectar al ámbito establecido en este texto convencional, será necesario el acuerdo, según la respectiva representatividad, de las organizaciones patronales y sindicales legitimadas para negociar en este sector en concreto. En todo caso el convenio estatal tendrá carácter de derecho supletorio dispositivo respecto a materias no negociadas en el ámbito autonómico.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen a que sus delegados sindicales y centros asociados respeten la presente disposición.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 7. Definición y Funciones.

Se constituirá una Comisión Paritaria, única en todo el Estado e integrada por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio, para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento del mismo. En la reunión de constitución se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario, cuyas tareas serán, respectivamente, convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- b) Control y seguimiento de la aplicación del Convenio:
 1. Adaptando el texto a las modificaciones legislativas que se produzcan cuando se limiten a una mera transcripción literal.
 2. Trasladando a la Comisión Negociadora los errores u omisiones detectados, que impliquen una modificación del texto del convenio, así como las actualizaciones legislativas que excedan de la mera transcripción.
- c) Proponer ante la Administración los temas que puedan tener relación con el sector.
- d) Conocer las reclamaciones que se produzcan sobre las materias reguladas en el convenio.
- e) Intervención preceptiva previa a las vías administrativa y jurisdiccional en los conflictos de carácter colectivo que se susciten en relación con la interpretación y aplicación del Convenio. Dicha intervención podrá ser mediadora, conciliadora y, previo acuerdo unánime de los integrantes de esta comisión, arbitral.

- f) Todas aquellas actividades que tiendan a asegurar la eficacia y cumplimiento del Convenio, así como también las que puedan atribuírsele de común acuerdo por las partes integrantes.

Artículo 8. *Reglas de procedimiento y domicilio de la Comisión*

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

En la convocatoria se indicará el orden del día y fecha de reunión, y se adjuntará la documentación necesaria.

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

La Comisión Paritaria fija su domicilio a efectos de recepción de consultas, que deberán ser enviadas por correo certificado, en Madrid, en la calle Ferraz, núm. 85, C.P. 28008.

En caso de que la Comisión Paritaria actúe con funciones de mediación, conciliación y, en su caso, arbitraje, 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.

CAPÍTULO III

Dirección y organización del trabajo

Artículo 9. *Dirección y organización del trabajo.*

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional y definiciones

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación profesional a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a la realidad del sector de la educación infantil, se establece una nueva clasificación profesional que implica una sustitución del sistema establecido en el anterior convenio basado, exclusivamente, en categorías profesionales.

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

El personal que presta sus servicios en las empresas y centros de trabajo afectados por el presente convenio quedará integrado en alguno de los tres grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

A partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Convenio las empresas vendrán obligadas a contratar en función de la clasificación establecida a continuación:

Grupo I. Personal de Aula:

- a) Maestro.
- b) Educador Infantil.
- c) ~~Auxiliar de apoyo~~

Grupo II. Personal de servicios complementarios:

Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social...

Grupo III. Personal de administración y servicios:

- a) Personal de cocina.
- b) Personal de Limpieza.
- c) Personal de Mantenimiento.
- d) Personal de Servicios generales
- e) Personal administrativo.

Los puestos de trabajo especificados anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistos todos ellos si la necesidad o el volumen de la actividad del centro no lo requieren.

Los distintos puestos de trabajo se incluirán en los siguientes grupos de cotización a la Seguridad Social:

Maestro, y personal de servicios complementarios: grupo de cotización 2.

Educador infantil: grupo de cotización 3. 2

Auxiliar de apoyo y personal de administración y servicios: grupo de cotización 6.»

Artículo 11. *Cargos directivos temporales.*

Serán cargos directivos temporales, entre otros, los siguientes:

- a. Director.
- b. Subdirector.
- c. Director pedagógico.

Estos cargos son temporales y, por tanto, su duración vendrá determinada por el tiempo que el empresario encomiende al trabajador las responsabilidades propias del cargo. Una vez finalizada esta asignación temporal, el trabajador volverá a todos los efectos al puesto de trabajo para el que se le contrató. Igualmente, volverán al puesto de trabajo para el que fueron contratados, en el supuesto de subrogación convencional del artículo 31 del presente Convenio colectivo, salvo que el nuevo adjudicatario mantenga la designación.

Artículo 12. *Definición de puestos de trabajo.*

Grupo I. Personal de aula:

- a) Maestro: Es la persona que, reuniendo la titulación requerida por la legislación vigente y con la especialización –o acreditación– correspondiente, elabora y ejecuta la programación del centro o ciclo; ejerce la actividad educativa integral en el centro o ciclo, desarrollando las programaciones curriculares. También realizará las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación en el centro o ciclo.
- b) Educador Infantil: Es la persona que reuniendo la titulación académica mínima requerida por la legislación vigente, desempeña su función elaborando y ejecutando la programación de su aula y ejerciendo la actividad educativa en su aula, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación en el centro.
- c) Auxiliar de apoyo: Es aquel trabajador que, con la titulación mínima requerida por la legislación vigente en cada momento, ayuda, auxilia o apoya en las tareas diarias del aula que se le encomienden, incluyendo, entre otras tareas, aquellas derivadas del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal a los niños. Los auxiliares no podrán ejercer las funciones del titular de aula.

Grupo II. Personal de servicios complementarios:

Personal especializado: Es la persona que, con la titulación mínima requerida, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente con los alumnos o genéricamente en el centro o empresa.

Grupo III. Personal de administración y servicios:

- a) 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. El trabajador que ejerza esta función deberá estar en posesión de la cualificación requerida en materia alimentaria.
- b) 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.
- c) Personal de Mantenimiento: Es quien, teniendo la suficiente práctica se dedica al cuidado, preparación y conservación integral de las instalaciones.

- d) 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.
- e) Personal administrativo: Son las personas que realizan funciones de administración, burocráticas, atienden los teléfonos, recepción y demás servicios de la misma índole.

Artículo 13. *Definición de cargos directivos temporales.*

- a) Director: Es el encargado por el titular de dirigir y organizar las actividades y al personal de la empresa.
- b) Subdirector: Es el encargado que auxilia al Director y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.
- c) Director Pedagógico: Es la persona que en posesión de la titulación requerida, es encargado por el titular de dirigir y supervisar las actividades pedagógicas desarrolladas en la empresa.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 14. *Cómputo de la jornada*

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

Maestro: 32 horas semanales. **30 horas**
Educador Infantil: 38 horas semanales. **35 h**
Resto del personal: 39 horas semanales. **37 horas**

El cómputo máximo anual, que incluye todas las actividades que debe realizar el trabajador atendiendo a la facultad empresarial establecida en el artículo 9, corresponde a:

Maestro: 1.398 horas al año. **1376**
Educador Infantil: 1.661 horas al año. **1620**
Resto del personal: 1.704 horas al año. **1620**

Maestras, educadoras y personal del Grupo II reservará el 15% de su jornada para realizar tareas de carácter no lectivo como: Tareas administrativas, programaciones, realización de informes, reuniones pedagógicas o con familiares de los alumnos, etc, que deberá quedar reflejada en el calendario laboral. Este porcentaje será el mismo para cualquier tipo de contrato y será proporcional a la jornada semanal realizada en contratos a tiempo parcial.

El cómputo de horas será distribuido entre las distintas actividades que debe realizar en el centro, derivadas de las funciones laborales descritas en el artículo 12, previo acuerdo si lo hubiere, con los representantes de los trabajadores, y en defecto de estos, con los propios trabajadores.

Asimismo, se entienden incluidas dentro de la jornada laboral anual las horas efectivamente destinadas a la formación y perfeccionamiento profesional, en los términos establecidos en el artículo 59.

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. **No se modificarán hasta el siguiente curso escolar.** En caso de no existir acuerdo, se respetará el tope de 9 horas diarias.

Artículo 15. *Horas Extraordinarias.*

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

Su retribución no podrá ser en ningún caso inferior **al 150% del valor de la hora ordinaria y podrá ser compensada por tiempos equivalentes de descanso retribuido.**

El personal contratado a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias.

Artículo XX. *Actividades organizadas por el centro*

Las actividades organizadas por el centro fuera del horario escolar y sean voluntariamente aceptadas por la persona trabajadora, tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo. Estas actividades se compensarán a razón de 1,5 horas por cada hora realizada, bien con tiempo libre, bien con el pago del correspondiente complemento salarial.

Las actividades que impliquen la pernocta fuera del domicilio habitual serán de realización voluntaria, computándose por cada día las horas lectivas y complementarias correspondientes a una jornada completa. Este personal recibirá, como compensación, el complemento salarial recogido en el Anexo II a tal efecto.

Artículo 16. *Calendario laboral.*

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

Dadas las características del sector, las empresas estarán obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, previa consulta a los representantes de las personas trabajadoras quienes podrán emitir un informe al respecto. Este calendario deberá exponerse en lugar visible dentro del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario a los festivos acordados con posterioridad por el Gobierno, las Comunidades Autónomas o los Ayuntamientos.

En el calendario anual, tendrán consideración de “no laborables” los siguientes días: 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y el día que se designe como día del maestro.

Artículo 17. *Descanso diario semanal y entre jornadas.*

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

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

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

Cuando la jornada diaria exceda las seis horas continuadas de trabajo, las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso de, al menos, 20 minutos que tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo. Todo el personal dispondrá de 50 minutos diarios para comer.

Artículo 18. *Jornada Parcial.*

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

Artículo 19. *Jornada en horario nocturno.*

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las ~~diez 20h de la noche~~ y las seis ~~7h de la mañana~~, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución. Tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% ~~50%~~ sobre salario base.

Artículo 20. *Horas de mera presencia.*

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

CAPÍTULO VI

Contratos (adaptación a Ref. Laboral)

Artículo 21. *Marco legal.*

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

Artículo 22. *Presunción de la contratación indefinida.*

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

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

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

Artículo 23. *Conversión a contrato indefinido.*

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

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

mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, en tanto permanezca obrante lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores vigente.

Artículo 24. *Contrato Eventual.*

Podrá concertarse este contrato cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o exceso de actividad así lo exigieran, aun 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 esta modalidad contractual para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos escolares consecutivos.

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

Artículo 25. *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 26. *Contrato a tiempo parcial.*

A tenor de la legislación vigente, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada laboral a tiempo completo comparable.

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en los supuestos de contrato para la formación y el aprendizaje. 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 a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, 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 30% 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 renuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la renuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo periodo anual.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado con el trabajador que para acceder a la jubilación parcial concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente.

Todos los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia en caso de existencia de vacantes o de ampliación de jornada, hasta el máximo establecido en su puesto de trabajo, 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 lo no contemplado en este artículo se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 27. Contrato en prácticas.

El contrato en prácticas se podrá realizar con quienes están en posesión de la titulación requerida por el Estatuto de los Trabajadores para este contrato, dentro de los cinco años o de siete cuando se concierte con un trabajador con discapacidad, 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 el puesto de trabajo 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 puesto de trabajo.

Artículo 28. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

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.

El resto de condiciones de este contrato se regirán por las reglas establecidas en la normativa vigente en el momento de su formalización.

Artículo 29. Contrato de relevo.

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

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde, la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 75% (85% para quienes resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la LGSS), la duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

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.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 75% (85% para quienes resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la LGSS), la duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período 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.

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

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

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

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

Artículo 30. *Contratación de personas con discapacidad.*

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad o a adoptar las medidas alternativas previstas en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

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

Artículo 31. *Subrogación Convencional.*

1. En el sector de asistencia y educación infantil operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del articulado del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto previsto en el artículo 130, 3 de la Ley de Contratos del Sector Público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores/as y los trabajadores/as autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista o subcontratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, ~~siempre que se den alguno de cuando se den~~ los siguientes supuestos:

- a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de tres meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de tres meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los tres meses anteriores a la finalización de aquélla.
- e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los tres meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

Documentos a facilitar.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.
- b) Fotocopia de los tres últimos recibos de salario de los trabajadores/as afectados.
- c) Fotocopia de los documentos de cotización a la Seguridad Social de los tres o últimos meses.
- d) Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, puesto de trabajo o, en su caso, cargo directivo temporal encomendado, jornada, horario, modalidad de contratación, período de disfrute de las vacaciones

- y, cuando proceda, antigüedad y complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional –C.P.P.–, especificando, con relación a este último concepto, fecha de devengo y número de horas de formación ofertadas y, en su caso, realizadas Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores/as afectados por la subrogación.
 - f) Si la empresa saliente fuera una cooperativa de trabajo, deberá identificar en la relación de personal que facilita a la empresa entrante quienes tienen la condición de trabajadores de la misma y quienes la de socios trabajadores.
 - g) **La empresa saliente comunicará a la empresa entrante la relación de las antigüedades de todas las personas trabajadoras para que se respete su continuidad.**

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

La Empresa saliente deberá atender:

- a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y
- b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones
- c) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
- d) Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- e) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- f) Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.
- g) **La empresa entrante deberá respetar la antigüedad acumulada por las personas trabajadoras y asumir la continuidad en el cómputo y el abono de los conceptos salariales asociados a esta que les puedan corresponder, incluyendo el complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional regulado en el artículo 59 del presente convenio**

4.- No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

5.- En el supuesto de que el cliente trasladase las dependencias en las que se presta el servicios a otra ubicación y adjudicase el servicio a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

En caso de subrogación en licitaciones públicas la empresa entrante mantendrá, en cualquier situación, la representación legal de los trabajadores de la empresa saliente sin merma de ninguno de los derechos establecidos en la ley actual para dichos representantes.

El cambio del contratista no interrumpe la prestación del servicio (sentencia 1137/2020 de 29 de diciembre de 2020)

CAPÍTULO VII

Período de prueba, ceses del personal y vacantes

Artículo 32. *Periodo de Prueba.*

Podrá concertarse por escrito en el contrato de trabajo un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso con la duración que se establece a continuación:

Grupo I.

- a. Maestro: 3 meses
- b. Educador Infantil: ~~3 meses~~ **1 mes**
- c. Auxiliar de apoyo: ~~2 meses~~ **1 mes**

Grupo II: 2 meses **1 mes**

Grupo III: 1 mes **15 días**

Respecto a la interrupción del periodo de prueba se estará a lo que a este respecto establece la legislación vigente.

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 de los Grupos I y II a quien se le haga un contrato indefinido, podrá concertarse por escrito en el contrato de trabajo un periodo de prueba 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.~~

En caso de no existir pacto expreso sobre el periodo de prueba en el contrato, se entenderá que no existe periodo de prueba.

Artículo 33. *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) ~~En el caso de acceso a la función pública el preaviso podrá hacerse dentro de los siete días siguientes a contar desde la publicación de las listas definitivas de aprobados o del llamamiento en caso de quedar en la lista de interinos.~~
- c) ~~b)~~ El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada

antelación dará derecho al Centro a descontar de la liquidación el importe del salario de **dos días un día** por cada día de retraso en el preaviso.

- d) **e)** 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 un día** por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite de días de preaviso.

Artículo 34. *Vacantes.*

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

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

Las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo serán cubiertas preferentemente, si fuera posible, con personal de la misma empresa, combinando la capacidad, titulación **y aptitud** con la 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 dentro de su mismo grupo.

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.

El empresario, será el que decida si existe entre su personal trabajadores que reúnan las condiciones requeridas, Se dará prioridad a las trabajadoras del centro de trabajo, del resto de empresa y por último se ofertará la vacante fuera de la empresa oídos los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones

Artículo 35. *Vacaciones.*

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

Un mes, 23 días laborables, 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. **Estos días se disfrutarán continuados o divididos, como máximo, en dos periodos.**

Además, todos los trabajadores tendrán derecho a **quince** diez días considerados laborables distribuidos durante el año, **de los cuales 5 serán a elección de la trabajadora. El resto** 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.

Enfermedades, permisos

Artículo 36. *Permisos retribuidos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial de la Comunidad Autónoma donde estén empadronados. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días. **Este permiso se podrá disfrutar dentro de los 9 meses siguientes a la fecha del hecho causante, acordando las fechas de su disfrute con la empresa, o desde 3 días antes de la fecha.**

b) Tres días **laborables** en los casos de nacimiento de un hijo.

c) Tres días **laborables** por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta **segundo tercer** grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, **fuera de la provincia superior a 100 kms.**, el plazo será de **cuatro cinco** días. **Dos días más si el/la trabajador/a necesita desplazarse a otro país. Estos días de permiso se podrán disfrutar de forma no consecutiva y mientras perdure el hecho causante.**

Podrán disfrutarse en cualquier momento mientras se mantenga el hecho causante, sin necesidad de que sean los días consecutivos. En caso de haber completado un 60% de la jornada, se comenzará el permiso al siguiente día laborable. En caso de familiares de primer grado, habrá un día adicional.

d) Un día por traslado del domicilio habitual **en el mismo municipio y dos días si el traslado es a otro municipio.** Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

e) Para la asistencia a consultorio médico **de la seguridad social.**

f) **Por el tiempo indispensable para acudir a un servicio de urgencias, a consulta o pruebas convocadas por médicos especialistas, o para el acompañamiento a las mismas de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo.**

g) 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.

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

i) Un día por boda de familiar hasta segundo grado de consanguinidad. **Dos días si el trabajador/a necesitara hacer un desplazamiento superior a 100 kms.**

~~i) Para la asistencia a consultorio médico de la seguridad social.~~

j) 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.

k) **Por el tiempo indispensable para la asistencia a reuniones y tutorías en los centros escolares de sus hijos/as.**

l) **Por el tiempo indispensable para acudir a exámenes de estudios oficiales.**

m) **El tiempo necesario, en caso de adopción o acogida, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la preceptiva realización de informes psicológicos**

y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que coincidan con la jornada laboral.

n) El tiempo necesario para la atención de hijos e hijas menores de 12 años mientras dure el confinamiento motivado por el COVID-19.

Se establecen diez días de asuntos propios que tendrán consideración de jornada efectiva de trabajo, siendo el trabajador quien elige la fecha de su disfrute. Los trabajadores con contrato inferior al año disfrutarán estos días de manera proporcional a la duración de su contrato.

Toda referencia hecha a los cónyuges, o a sus grados de parentesco, en el presente artículo, se entenderá igualmente hecha a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente

Artículo 37. *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, ~~quin~~⁵ 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 ~~se podrán disfrutar por días enteros o por medias jornadas, a elección de la trabajadora y no podrán ser inmediatamente anteriores o posteriores a las fechas de vacaciones:~~

Artículo 38. *Incapacidad Temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los ~~tres~~ ^{seis} primeros meses, se abonará al trabajador, el complemento necesario para alcanzar el 100% de la ~~Base Reguladora de su nómina ordinaria. En caso de declaración de IT por enfermedad laboral o accidente de trabajo, se continuará abonando al trabajador afectado el mencionado complemento un mes más por cada tres años de antigüedad en la empresa. retribución salarial mensual de convenio (Salario base, CPP, y Complemento específico, en su caso), que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. No se abonará este complemento en las pagas extraordinarias, estén éstas prorrateadas mensualmente o no, ya que, las citadas pagas extraordinarias, se devengan exclusivamente en proporción a los días efectivamente trabajados.~~

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

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

Artículo 39. *Conciliación vida laboral y familiar.*

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. A voluntad del trabajador, éste podrá sustituir este derecho por reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo

en jornadas completas. La concreción de dicha acumulación para la persona trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de 20 días **laborables naturales**, siempre que durante este periodo no se esté disfrutando de la mejora social establecida en el artículo 72 del presente convenio. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el caso de que dos personas trabajadoras 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, que deberá comunicar por escrito.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio.

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

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto la persona trabajadora tendrá 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 cuidado del lactante corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de **doce 14** años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho, quien precise encargarse del cuidado directo 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 corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, 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.

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

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 40. *Derecho a la formación.*

La empresa deberá facilitar a las representantes de las trabajadoras un plan de formación anual que incluya sus intereses.

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

Los centros facilitarán el acceso a cursos para los trabajadores que deseen el aprendizaje de la lengua en la región autónoma donde radique el centro, así como el resto de cursos de perfeccionamiento.

Artículo 41. *Formación para el empleo.*

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

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

Artículo 42. *Exámenes Oficiales.*

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

CAPÍTULO XI

Excedencias y otras causas de suspensión del contrato de trabajo

Artículo 43. *Tipos de excedencia.*

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

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

Artículo 44. *Excedencia forzosa.*

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal, y durante todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar.

- c) Ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- d) Descanso de un curso escolar ~~para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional a través de estudios, cursos, seminarios o similares organizados por Instituciones públicas o privadas y con una duración mínima de seis meses.~~ El trabajador podrá solicitar esta excedencia después de diez 5 años de ejercicio activo en el mismo centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas el período exigido de ejercicio activo será de cuatro años.
- e) Período de gestación de la trabajadora, a petición de la misma.

Artículo XX. Excedencia por violencia de género

Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 45. 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 46. Excedencia por cuidado de hijo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, computable a efectos de antigüedad, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, 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 47. Excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad 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 48. *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.

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

Artículo 49. *Reingreso en la empresa.*

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

Durante **el primer año de excedencia voluntaria, se le computará la antigüedad, 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 50. *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se estará a lo establecido **en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación. cada momento en la legislación vigente,**

A efectos aclaratorios se adjunta anexo final informativo.

Artículo 51. *Riesgo durante el embarazo y la lactancia.*

Atendiendo al riesgo específico para el embarazo en este sector, la trabajadora embarazada que comunique su estado a la empresa por escrito, si lo desea, tendrá derecho a una baja automática por parte de la Mutua Laboral en la semana 18 de gestación para las trabajadoras del Grupo I y en la semana 16 de gestación para el resto de los puestos de trabajo.

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 parto 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.

CAPÍTULO XII

Jubilaciones

Artículo 52. *Jubilación*

En conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
- c) Ampliación de jornada a tiempo completo de trabajadores con contrato con jornada a tiempo parcial, de al menos el 50 %.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No serán de aplicación las citadas medidas de empleo, en caso de jubilación voluntaria.

CAPÍTULO XIII

Retribuciones

Artículo 53. *Salarios*

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales para los años 2019, 2020 y 2021 que figuran, como parte integrante del mismo, en los Anexos I, II, III y IV.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral.

Artículo 54. *Movilidad funcional interna en el grupo.*

La movilidad funcional dentro del grupo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. ~~Esta movilidad no podrá implicar una reducción salarial.~~

Cuando se encomiende al trabajador o trabajadora, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación. Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años, el trabajador o trabajadora será reclasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe, en el caso de que éste lo solicite. Esta consolidación no es aplicable a los casos de sustitución de trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de la empresa, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 45 días manteniéndose la retribución.

Artículo 55. *Movilidad funcional externa al grupo profesional*

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. Las demás condiciones serán las que establezca la legislación vigente en cada momento. ~~Esta movilidad no podrá implicar una reducción salarial.~~

Cuando se encomiende al trabajador o trabajadora, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación. Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años, el trabajador o trabajadora será reclasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe, en el caso de que éste lo solicite. Esta consolidación no es aplicable a los casos de sustitución de trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de la empresa, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de 45 días manteniéndose la retribución.

Artículo XX Movilidad geográfica

Como norma general las personas trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado. Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Se pacta expresamente que la movilidad geográfica sólo podrá aplicarse, como último recurso y cuando esta haya afectado al resto de plantilla, aquellos trabajadores y trabajadoras que formen una unidad familiar legalmente constituida y que tengan hijos.

1. Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica.

Notificado el traslado, el trabajador o trabajadora podrá optar por:

- Aceptar su traslado o desplazamiento siguiendo lo establecido en este convenio colectivo.
- Impugnar la decisión de traslado sin perjuicio de su cumplimiento.
- Extinción laboral, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

2. Posibilidad de volver al centro de origen.

Los traslados temporales conllevarán la reserva de puesto de trabajo en el centro o programa de origen. Cuando desaparezcan las causas que motivaron el traslado, el trabajador o trabajadora regresará a su centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este centro cese su actividad, la

empresa y el trabajador/a acordarán con el asesoramiento de los representantes de los trabajadores y trabajadoras el nuevo centro de destino. Si en el centro de origen del trabajador/a trasladado, se produjera una vacante de su mismo puesto de trabajo, se atenderá a lo dispuesto en los artículos referidos a vacantes y promociones.

3. Desplazamientos temporales.

Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de 12 meses en un período de tres años, o hasta 12 meses continuados. El desplazamiento conlleva un cambio en el lugar de residencia del trabajador o trabajadora.

En el supuesto de desplazamiento temporal del trabajador/a, cuya duración sea superior a tres meses, será informado por escrito por la empresa o entidad con una antelación de 15 días laborables; cuando el traslado sea por un tiempo inferior a tres meses, será informado el trabajador/a con una antelación de siete días laborables a la fecha de su efectividad. Los trabajadores y trabajadoras desplazados temporalmente tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco días laborables, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de la empresa o entidad. La empresa o entidad abonará al trabajador/a las dietas y gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento temporal, atendiendo a lo dispuesto en el capítulo «Gastos y otros».

4. Traslados permanentes.

Se consideran traslados permanentes aquella movilidad geográfica cuya duración sobrepasa los 12 meses continuados, o es superior a 12 meses en un período de tres años. El traslado hace necesario el cambio de domicilio habitual. En caso de traslado permanente del trabajador o trabajadora, la decisión deberá ser notificada por escrito, por la empresa o entidad al trabajador/a, así como a sus representantes legales del centro si los hubiese, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. En caso de que el trabajador o trabajadora sea trasladado, éste percibirá una compensación única por traslado de 3000 euros. Abonando los gastos de desplazamiento del trabajador así como los gastos de guardamuebles o mudanza en caso de cambio de domicilio del trabajador. Para ello se establece una ayuda de 100€ al mes durante tres meses improrrogables, en concepto de ayuda por búsqueda de vivienda. En caso de que un desplazamiento temporal pase a traslado permanente, el trabajador o trabajadora percibirá la compensación por traslado y dejará de percibir las dietas y gastos de viaje establecidos para los desplazamientos temporales. Si por traslado, uno de los cónyuges o pareja de hecho cambia de domicilio habitual y, el otro fuera trabajador también de la misma empresa, tendrá derecho el no trasladado a ser trasladado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo

5. Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar voluntariamente el traslado o desplazamiento en el ejercicio del mismo o diferente puesto de trabajo dentro de la misma empresa

Artículo 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 57. *Correspondencia entre salario y jornada.*

Los salarios que figuran en los Anexos I a IV corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se establecen en el artículo 14.

Artículo 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 59. *Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional (CPP).*

Con el objetivo de fomentar 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 el grupo I (excepto para el auxiliar de apoyo) y para los cargos directivos temporales.

45 horas de formación, para el grupo II

18 horas de formación, para el grupo III y el auxiliar de apoyo.

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 los Anexos I y II del presente convenio y se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente periodo.

El CPP del cargo directivo temporal será el que corresponde a su puesto de trabajo.

Para los grupos I y II el mencionado complemento no podrá superar el ~~30%~~ **50%** del Salario base correspondiente a cada categoría profesional, establecido en las tablas salariales del presente convenio, excepto para el auxiliar de apoyo.

Para el personal del grupo III (incluido para el auxiliar de apoyo) el mencionado complemento no podrá superar el ~~50%~~ **60%** del salario base correspondiente a cada categoría profesional, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional.

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 los párrafos anteriores.

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

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

Este complemento no será absorbible ni compensable durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 60. *Cómputo de la antigüedad.*

La fecha inicial al cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la Empresa. **En caso de interrupción de la antigüedad, se mantendrá la fecha inicial si no han transcurrido más de 6 meses.**

Artículo 61. 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 (CPP) o complemento de antigüedad, en su caso.

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

Artículo 62. Complemento de antigüedad en centros concertados.

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 abono de este complemento está condicionado a que sea efectivo por la Administración educativa correspondiente. Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto.

El complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional del artículo 59 no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras a los que se refiere el presente artículo.

Artículo 63. Prorrateo por cese o nuevo ingreso.

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

Artículo 64. Prorrateo de pagas extraordinarias.

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

CAPÍTULO XIV

Descuelgue del convenio e inaplicación salarial

Artículo 65. Descuelgue del convenio e inaplicación salarial

1. Cuando en un centro concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos establecidos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten a las materias, en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente en el momento en el que dichas causas concurren.
2. Cuando la inaplicación se limite exclusivamente al abono de las subidas salariales previstas en las tablas para cada año, se entenderá especialmente que concurre causa productiva en el caso de aquellos centros educativos que hayan tenido, la siguiente pérdida de alumnado:

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

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

El empresario afectado, en el plazo máximo de treinta días, a contar desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio o desde la fecha de la aplicación de las revisiones salariales anuales previstas, iniciará un período de consultas, a cuyo efecto comunicará a los representantes de los trabajadores legalmente previstos, su intención de acogerse a la inaplicación prevista en este artículo.

A tal efecto presentará a dichos representantes los datos del alumnado matriculado, recogidos en los documentos de organización del centro (DOC) o cualquier otro documento oficial acreditativo que el centro entrega cada curso académico a la administración competente.

Las negociaciones del período de consulta deberán finalizar en el plazo máximo de quince días desde su inicio y su resultado se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio. En caso de desacuerdo podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria.

La decisión de la Comisión Paritaria será adoptada en su propio seno en el término de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte dirigida a la Comisión Paritaria, acompañada de la documentación señalada en este apartado indicando el motivo de la discrepancia y la pretensión que desea.

La Comisión comprobará que reúne los requisitos establecidos, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante a efectos de que complete su solicitud en el plazo de dos días con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanen las deficiencias, el plazo para resolver comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

Se remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia comunicación de inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el plazo de dos días.

La Comisión Paritaria analizará si concurren las circunstancias de la inaplicación solicitada según lo establecido en este apartado. En caso afirmativo, considerará acorde la inaplicación. El acuerdo de la Comisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria podrá someter la discrepancia a arbitraje a cuyo efecto cada una de las dos partes integrantes de la Comisión Paritaria propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de cuatro árbitros, cada uno descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo.

Una vez designado el árbitro, se formalizará el encargo, trasladándole la solicitud y la documentación y se señalará el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo.

El árbitro podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

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

El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

Seguridad y salud laboral

Artículo 66. Marco normativo.

Las empresas y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 19), en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 67. Derechos de representación

Delegados de Prevención

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

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.

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, en materia de garantías y sigilo profesional, lo previsto en el artículo 37, de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Comité de la Seguridad y Salud

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

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

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

- El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

- El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- El destinado para su formación.

Artículo 68. *Vigilancia de la salud.*

El empresario observará lo preceptuado en esta materia, en función de los riesgos inherentes al trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o normativa en vigor.

Artículo 69. Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de la Educación Infantil.

Se acuerda la constitución de un Órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de la Educación infantil, que se denomina Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de la Educación Infantil

El Órgano Paritario estará integrado por las Organizaciones firmantes del presente convenio, debiendo tener al menos un representante por cada una de ellas. Dado su carácter paritario, el número de componentes de la parte social y de la parte patronal será igual.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020) y disposiciones de desarrollo. En cualquier caso, desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos derivados del trabajo 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, 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.

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

En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, recayendo siempre la Presidencia en un representante de las patronales y la Secretaría en un representante de las organizaciones sindicales.

Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

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

Plan de igualdad

Artículo 70. Plan de igualdad.

~~En materia de planes de igualdad se estará a lo establecido en esta materia en la legislación vigente.~~

1. Todas las empresas de más de 30 trabajadoras tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad de empresa, según la legislación vigente. Este plan 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.
 - 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.
 - Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos 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.

10. Protocolo para víctimas de violencia de género y salud laboral con perspectiva de género

2. Se creará la comisión de igualdad en los tres meses siguientes a la publicación del plan de igualdad, cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, 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.

CAPÍTULO XVII

Mejoras sociales

Artículo 71. *Ropa de trabajo.*

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

Se deberán proporcionar anualmente las siguientes prendas:

Para el personal del Grupo II y III: 2 camisetas (camisas o polos), 2 pantalones y calzado de verano. 2 jerseys (o polares), 2 pantalones, una chaqueta (o abrigo) y calzado de invierno.

Para el personal del Grupo IV:

- Personal de cocina: Dos juegos de Chaqueta o chaquetilla y pantalón de cocina. Calzado tipo zueco o, en su defecto, calzado ergonómico antideslizante. En invierno; chaqueta de abrigo y gorro homologado.

- Personal de limpieza: Dos juegos de Chaqueta o chaquetilla o bata y pantalón de limpieza. Calzado tipo zueco o, en su defecto, calzado ergonómico antideslizante. En invierno; chaqueta de abrigo.

- Personal de mantenimiento: Dos juegos de Chaqueta y pantalón. Un mono de trabajo. Calzado de seguridad homologado. En invierno; chaqueta de abrigo y gorro homologado.

En ambos grupos, esta obligación podrá ser sustituida, de mutuo acuerdo, por una compensación económica de 150€ al año (200€ para el personal de mantenimiento).

Artículo 72. *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 la enseñanza, reserva o matrícula, gastos de comedor y material escolar obligatorio y horarios ampliados** 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, **si así lo solicitan, a la gratuidad recogida en este artículo plaza gratuita** en su centro, o en cualquiera de los que gestione la empresa.

Artículo 73. Servicios de comedor y alojamiento.

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

El personal no afectado por el párrafo anterior ~~y con una jornada igual o superior a las seis horas diarias, tendrá derecho a manutención. En caso de jornadas inferiores a las seis horas diarias podrán a~~ utilizar los servicios de comedor ~~dentro del horario de comidas establecido por el Centro,~~ abonando el ~~50 30~~ 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 74. Centros con internado.

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

El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

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

Artículo 75. 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 44, aun cuando no figuren en el citado impreso TC-2 del Centro.

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

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

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

- Actos, omisiones y negligencias propias de los centros asegurados y de las personas de quienes deba responder.
- La propiedad, el arrendamiento o usufructo de locales, edificios y terrenos utilizados para la explotación de la actividad o para domicilio social.
- Los actos organizados, patrocinados o realizados por los centros, siempre que éstos

formen parte del marco normal de sus actividades.

- La utilización de instalaciones y aparatos propios de la actividad.
- La utilización de instalaciones deportivas y material de carácter demostrativo, siempre que las mismas representen sólo actividades complementarias o afines con lo principal.
- La omisión y/o negligencia en la vigilancia y/o tutela de los niños adscritos bajo la custodia y responsabilidad de los centros asegurados.
- La derivada de la actividad de los educadores a título personal, siempre que se deba a actuaciones profesionales dependientes del centro correspondiente.
- La derivada de los niños adscritos, siempre que se originen en el recinto de los centros asegurados o en otros lugares con ocasión de excursiones, visitas y otros actos organizados realizados por personal tutor de los centros.
- La intoxicación de los niños adscritos por alimentos y/o bebidas ingeridas que hayan sido suministradas en los centros asegurados, con exclusión de la responsabilidad que pudiera incumbir a los fabricantes.
- La responsabilidad personal de los niños adscritos por daños causados a sus propios compañeros, siempre que los mismos se produzcan en los centros asegurados o encontrándose bajo la custodia de los educadores o tutores.
- La responsabilidad patronal de los centros asegurados, frente al personal docente y no docente de los mismos, por accidentes de trabajo.

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

Los capitales mínimos a garantizar deben ser:

- Para caso de fallecimiento: 18.030,36 euros. Para gran invalidez: 24.040,48 euros.
- Para la incapacidad absoluta: 24.040,48 euros. Para invalidez permanente total: 24.040,48 euros.
- Para la invalidez permanente parcial se indemnizará la suma que resulte de aplicar sobre el capital asegurado el porcentaje, o en su defecto, el que resulte de la aplicación del baremo o tabla establecida en la póliza suscrita.

CAPÍTULO XVIII

Derechos sindicales

Artículo 76. *Crédito de horario.*

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

Artículo 77. *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 78. *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 79. *Comité de empresa.*

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

Artículo 80. *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 81. *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.

Por otra parte, en el ámbito de la empresa, las horas de crédito horario sindical de los representantes de un mismo sindicato en un Comité de Empresa y/o Sección Sindical reconocida, podrán acumularse en uno o varios de sus miembros, de forma permanente o temporal.

Artículo 82. *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 83. *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 84. *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.

Artículo 85. *Elecciones sindicales.*

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

CAPÍTULO XIX

Faltas

Artículo 86. *Tipos de faltas.*

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

A) Son faltas leves:

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

B) Son faltas graves:

1. Más de tres y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de treinta días laborales.
2. Dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en treinta días laborales.
3. Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el centro, que puedan herir la sensibilidad del niño, así como faltar al respeto a la persona del niño, a sus familiares o tutores legales y a los restantes miembros del centro.
4. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días laborales.
5. Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo, así como el incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.

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. Cualquier maltrato a los niños, familiares o tutores legales 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 87. *Prescripción de faltas.*

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

CAPÍTULO XX

Sanciones

Artículo 88. *Tipos de sanciones.*

Las sanciones serán:

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

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

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

Artículo 89. *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 las motivaron.

Artículo 90. *Reducción de sanciones.*

La empresa, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrán reducir las sanciones a imponer, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 91. *Anotación y cancelación de sanciones.*

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves y muy 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 92. *Infracciones laborales de los empresarios.*

Se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y, especialmente, a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

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

Disposición adicional segunda

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 a la Comisión Negociadora la incorporación de los acuerdos que adopte en aquellas materias cuyo desarrollo sea derivado a la negociación colectiva por la legislación vigente.

Disposición adicional tercera

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.

Disposición adicional cuarta

Las organizaciones firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) 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.

Disposición adicional quinta

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.

Disposición adicional sexta

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.

En lo no regulado en materia de igualdad, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o normativa equivalente que la sustituya, en su caso.

Disposición adicional séptima

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, o legislación que pueda sustituirla, que puedan afectarle como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

Disposición adicional octava

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

Disposición transitoria primera

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

Disposición transitoria 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.

Disposición transitoria 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.

Disposición transitoria 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.

Disposición transitoria quinta

El antiguo complemento de antigüedad, recogido en el IX Convenio Colectivo, quedó extinguido y sin ninguna eficacia, desde Enero de 2007. En su lugar, surtió efecto el complemento de desarrollo profesional, reflejado en el artículo 59 de este texto.

Los trabajadores integrados en el ámbito personal del presente convenio, a excepción del personal docente de niveles concertados, percibirán el citado complemento de desarrollo profesional equivalente a la cantidad que resulte de multiplicar el valor del CPP fijado en las tablas salariales, según la categoría profesional, por el número de trienios cumplidos **desde el inicio de la relación laboral de la persona trabajadora en la empresa o en el servicio contratado o subcontratado en caso de haberse producido una o varias subrogaciones**, siempre que se den las condiciones establecidas en el artículo 59

Disposición transitoria sexta

Con el fin de clarificar la nueva clasificación profesional para aquellos trabajadores que con anterioridad a la fecha de publicación de este Convenio estuvieran contratados con arreglo a las antiguas categorías profesionales, se incluye la siguiente equivalencia:

| XI-CONVENIO | XII-CONVENIO |
|--|--|
| GRUPO I:- Director gerente Subdirector Director Pedagógico | |
| GRUPO II Maestro | GRUPO I Maestro |
| GRUPO II Educador Infantil | GRUPO I Educador Infantil |
| GRUPO III Titulado superior Titulado medio | GRUPO II Personal especializado- |
| GRUPO III Auxiliar | Dependiendo de su titulación y funciones:- <ul style="list-style-type: none">- GRUPO I Auxiliar de apoyo-- GRUPO III |
| GRUPO IV Personal de cocina Personal de limpieza Personal de mantenimiento Personal de servicios generales Administrativo | GRUPO III Personal de cocina Personal de limpieza Personal de mantenimiento Personal de servicios generales Personal administrativo |
| OTROS Contratado para la formación Asistente Infantil (a extinguir) | |

Aquellos trabajadores que con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio estuvieran contratados con arreglo a las antiguas categorías profesionales del Grupo I (Director gerente, Subdirector, director pedagógico) conservarán su antiguo puesto de trabajo en las mismas condiciones que venían disfrutando, mientras mantengan su actual relación laboral.

A partir de la entrada en vigor de este convenio, el salario del personal del antiguo Grupo I será el que corresponda a los cargos directivos temporales y el CPP será el del nuevo Grupo II (Personal de servicios complementarios):

—Aquellos trabajadores que con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio estuvieran contratados en la categoría de auxiliar se reconvertirán en los siguientes puestos de trabajo, atendiendo a su titulación y funciones:

- Auxiliar de apoyo del Grupo I, siempre que reúna la titulación suficiente para dar apoyo en el aula.
- Cualquiera de los puestos de trabajo del grupo III, dependiendo de las funciones que venía realizando.

Disposición Transitoria séptima

A partir del día 1 de enero de 2019 y hasta el 31 de agosto de 2021, las tablas salariales para los centros de Educación Infantil –gestión indirecta– serán las que figuran en el anexo II, apartados A y B, del presente Convenio colectivo:

Las recogidas en el anexo II, apartado A, serán de aplicación a los centros de Educación Infantil –gestión indirecta– cuyos procedimientos de licitación o contratación hayan comenzado a partir del 1 de enero de 2019, aunque su fecha de efectos económicos solo tendrá lugar desde la fecha en que se inicie la ejecución de los nuevos contratos o subvenciones (derivados de los indicados procedimientos de licitación o contratación):

Las reflejadas en el anexo II, apartado B, serán de aplicación a los centros de Educación Infantil –gestión indirecta– no incluidos en el párrafo anterior. En este caso los efectos económicos de las tablas serán los indicados en las mismas: 1 de enero de 2019 y 1 de septiembre de 2020. En ningún caso la aplicación de estas tablas determinará una disminución de las retribuciones globales que por cualquier causa el trabajador venga percibiendo a 1 de enero de 2019.

Normas comunes a lo establecido en la presente disposición transitoria (tablas anexo II, apartados A y B):

1.º El antiguo complemento específico que venía percibiendo el Educador Infantil, queda absorbido e integrado a partir del día 1 de enero de 2019 en el salario base establecido para este puesto de trabajo en el Anexo II, apartados A y B, del presente Convenio colectivo.

2.º En aquellos contratos en los que exista una cláusula de mejora de la cuantía retributiva superior al 10%, solo será absorbible y compensable en lo que exceda de dicho 10%.»

Disposición transitoria octava

A partir del día 1 de septiembre de 2021 y hasta el 31 de agosto de 2022, las tablas salariales para todos los centros de educación infantil –gestión indirecta– serán las que figuran en el Anexo II, apartado C del presente Convenio Colectivo. En el caso de que el IPC del periodo comprendido entre el 1 septiembre de 2020 y el 31 de agosto de 2021 fuese superior al 2 por 100, se revisarán las mismas en el exceso de la indicada cifra con carácter retroactivo desde el 1 de septiembre de 2021, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales.

Disposición transitoria novena

Como consecuencia de la normativa vigente, las empresas pertenecientes a las obras sociales y Cajas de Ahorros se han transformado en empresas ordinarias sin que les sea de aplicación ningún tipo de beneficio, por lo que desde la entrada en vigor de este Convenio Colectivo les será de aplicación lo establecido para los trabajadores de centros de gestión directa, si bien se considerarán como derechos adquiridos todas las mejoras que vinieran disfrutando los trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Disposición final 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.

Disposición final tercera

~~El antiguo complemento específico que venía percibiendo el educador infantil, se integrará en el salario base del mismo, a partir del 1 de junio de 2019, salvo lo establecido para las tablas de gestión indirecta.~~

Disposición final cuarta

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora se reunirá para **negociar aplicar** las adaptaciones necesarias para adecuar los salarios al S.M.I. anual que apruebe el Gobierno hasta la publicación del próximo Convenio Colectivo, con el fin de garantizar que ningún puesto de trabajo tendrá asociado una retribución por debajo del SMI correspondiente a cada uno de estos años.

Disposición final quinta

En el caso de que el IPC **anual**, a 31 de diciembre de ~~2021~~ **cada año**, fuese superior ~~al 1 por 100~~ **a los incrementos pactados para ese año**, la Comisión Negociadora del convenio se reunirá, en un plazo no superior al mes desde la publicación oficial del dato del IPC, para ~~revisar se revisarán~~ **los salarios en el exceso de la indicada cifra con carácter retroactivo desde el 1 de septiembre de 2021 de enero de cada año**. Las empresas tendrán un plazo de dos meses para actualizar esos atrasos.

ANEXO FINAL INFORMATIVO

~~Según lo establecido en la legislación vigente la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se disfrutará en dos periodos:~~

~~–Uno obligatorio que se disfrutará posteriormente al parto o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de manera ininterrumpida y a jornada completa.–~~

~~–Otro voluntario cuya forma de distribución corresponde a los progenitores, bien de forma acumulada o interrumpida desde la finalización del disfrute obligatorio y hasta que el menor cumpla 12 meses, pero disfrutándose siempre en periodos semanales.–~~

El disfrute de cada periodo deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Cuando dos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Para el disfrute de este permiso la legislación vigente establece un calendario transitorio que se recoge en los siguientes cuadros

a) Otro progenitor:

| TOTAL | DISFRUTE OBLIGATORIO | DISFRUTE VOLUNTARIO |
|---|--------------------------------|---|
| 16 semanas. | 6 primeras semanas. | 10 semanas restantes. |
| 8 semanas (desde 1/4/2019). | 2 primeras semanas. | 6 semanas restantes (puede obtener hasta 4 del otro progenitor). |
| 12 semanas (desde 1/1/2020). | 4 primeras semanas. | 8 semanas restantes (puede obtener hasta 2 del otro progenitor). |
| 16 semanas (desde 1/1/2021). | 6 primeras semanas. | 10 semanas restantes. |

| TOTAL | DISFRUTE OBLIGATORIO | DISFRUTE VOLUNTARIO |
|------------------------------|--|--|
| 16 semanas | 6 primeras semanas tras la resolución judicial o decisión administrativa. | 10 semanas restantes. |
| 6+10= 16 semanas | 6 primeras semanas para cada progenitor. | 12 semanas restantes (cada progenitor puede disfrutar individualmente de 10 semanas quedando las restantes para el otro). |
| Desde 1/4/2019 | | |
| 6+10 = 16 semanas | | |
| 6+6 = 12 semanas | 6 primeras semanas para cada progenitor. | 16 semanas restantes (Cada progenitor puede disfrutar individualmente de 10 semanas quedando las restantes para el otro). |
| Desde 1/1/2020 | | |
| 16 semanas | | |
| Desde 1/1/2021 | 6 primeras semanas. | 10 semanas restantes. |

b) Guarda con fines de adopción y acogimiento:

~~ACUERDO SOBRE~~ CONTROL HORARIO Y REGISTRO DE LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES

Conforme a lo establecido en el ~~XII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil presente convenio~~ y a la legislación vigente, ~~y sin perjuicio de la negociación colectiva futura~~, los criterios para el control y registro horario en los centros educativos serán los siguientes:

1. El registro horario diario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, en virtud de lo establecido en el artículo 1.1 del ET, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral (entre otros, autónomos, religiosos, etc.). Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.
2. El empresario determinará al inicio de cada curso escolar, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, el cuadro horario de cada persona trabajadora, teniendo en cuenta el calendario laboral y escolar de cada año, en función de lo que se establece en ~~el presente convenio el Convenio Colectivo~~ y en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.
3. El control horario diario incluye la jornada total de la persona trabajadora, «según su cuadro horario».
4. Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

Las horas de mera presencia en el centro de trabajo, las interrupciones legales de jornada, los descansos y la permanencia voluntaria en el centro fuera de su cuadro horario y su jornada, no se considerarán tiempo de trabajo ni computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, salvo que el empresario encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia.

Durante los citados períodos los trabajadores no tendrán obligación de permanecer en el centro de trabajo, lo que deberá comunicarse previamente a la dirección del centro.

5. En caso de aquellas personas trabajadoras que, por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.
6. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.
7. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada la que tuviera ese día en el centro educativo, incluido el tiempo de comida.

En el caso de que la actividad tuviera una duración inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro educativo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera.

Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán además como horas de jornada efectiva las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

8. Las categorías funcionales directivas temporales que figuran en este convenio serán consideradas a estos efectos como mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades. Como consecuencia el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo.

9. En el supuesto de subcontratación de una actividad o servicio la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores, sin que el centro docente tenga ninguna responsabilidad al respecto.

No obstante, el centro docente, como empresa principal, podrá acordar con la empresa contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la empresa contratista. En todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

10. El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora. En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.

11. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el objeto de garantizar los objetivos del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo.

12. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo por curso escolar supere la que le corresponde a la persona trabajadora conforme al convenio colectivo y a su contrato de trabajo, se procederá a su compensación conforme establece la legislación vigente. En caso de ser compensada con descanso, este se realizará en los meses de julio y agosto o de octubre a diciembre del siguiente curso escolar por acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa y la distribución de las vacaciones del trabajador. En caso de desacuerdo, según lo establecido en la legislación vigente.

13. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro educativo, se reflejará el tiempo de trabajo efectivo empleado en la misma en el correspondiente registro horario.

14. **Los centros comprendidos en el ámbito funcional del XII Convenio Colectivo implementarán un sistema de registro que deberá respetar lo pactado en este acuerdo. Cumpliendo en todo momento con la legislación vigencia.**



enseñanza