

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

10956 *Resolución de 12 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil.*

–Visto el texto del XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil (Código de convenio: 99005615011990), que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2019, de una parte ACADE, CECE, CECEI, EyG y FCIC en representación de las empresas, y de otra, las organizaciones sindicales FeSP-UGT, FSIE y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de julio de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

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

(Código de Convenio n.º 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.*

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 sus 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 definicionesArtículo 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 4.

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 mínima 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 la empresa 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.

Educador Infantil: 38 horas semanales.

Resto del personal: 39 horas semanales.

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

Maestro: 1.398 horas al año.

Educador Infantil: 1.661 horas al año.

Resto del personal: 1.704 horas al año.

El cómputo de horas será distribuido entre las distintas actividades que debe realizar en el centro, derivadas de las funciones laborales descritas en el 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. 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 valor de la hora ordinaria y podrá ser compensada por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

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.

Artículo 17. *Descanso semanal y entre jornadas.*

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

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

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

Artículo 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 de la noche y las seis de la mañana, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución. Tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% 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

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 ésta 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 períodos 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 accesorio, 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 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 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.

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.

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.

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.
- c) Auxiliar de apoyo: 2 meses.

Grupo II: 2 meses.

Grupo III: 1 mes.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

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 se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial de la Comunidad Autónoma donde estén empadronados. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

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

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

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá pasar el centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el centro.

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

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

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

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

Artículo 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, quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador disfrutando de este permiso, el empresario atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá la conveniencia o no de la concesión del permiso, teniendo prioridad los trabajadores que lo soliciten por desplazamiento debido a adopción internacional.

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

Artículo 38. Incapacidad Temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador, el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución salarial mensual de convenio (Salario base, CPP, y antigüedad, 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 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 tendrán

derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por 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 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.*

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 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 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 sólo conservará el derecho preferente al reingreso si en el centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral equivalente dentro del mismo grupo profesional, atendiendo a la legislación vigente.

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

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

Artículo 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 cada momento en la legislación vigente.

A efectos aclaratorios se adjunta anexo final informativo.

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

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

- Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
- 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.

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.

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% 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% 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 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.

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 período 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.

CAPÍTULO XV

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 31/1995.

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.

CAPÍTULO XVI

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.

CAPÍTULO XVII

Mejoras sociales

Artículo 71. *Ropa de trabajo.*

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

Artículo 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 enseñanza en el Centro de manera gratuita o a una plaza en otro Centro si la dirección de aquél lo considera oportuno, siempre que el número de alumnos en esta situación no exceda del siguiente cupo por aula:

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

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

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

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

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

Artículo 73. *Servicios de comedor y alojamiento.*

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

El personal no afectado por el párrafo anterior, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por el Centro, abonando el 50 por 100 de lo establecido para los alumnos.

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

Artículo 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 daños y perjuicios causados a terceros, que les sea imputable para la explotación y actividad de los Centros adscritos por una suma mínima de 60.101,21 euros por siniestro.

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

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

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

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

– La utilización de instalaciones y aparatos propios de la actividad.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los capitales mínimos a garantizar deben ser:

– Para caso de fallecimiento: 18.030,36 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.

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 concurren 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.

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, 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:. – 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) que expresamente asuman los incrementos retributivos que estas tablas incorporan.

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 aquéllos 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 de 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.

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 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 a 31 de diciembre de 2021 fuese superior al 1 por 100, se revisarán los salarios en el exceso de la indicada cifra con carácter retroactivo desde el 1 de septiembre de 2021. Las empresas tendrán un plazo de dos meses para actualizar esos atrasos.

ANEXO I

Tablas salariales Centros de Educación Infantil (tabla general)

Tablas desde 1 de junio 2019

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA.			
– Maestro.	1.370,28 €	19.183,92 €	29,21 €
– Educador Infantil.	930,00 €	13.020,00 €	22,43 €
– Auxiliar de apoyo.	900,00 €	12.600,00 €	15,92 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.			
– Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social,.	1.360,22 €	19.043,08 €	28,67 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.			
– Personal de cocina.	900,00 €	12.600,00 €	15,92 €
– Personal de limpieza.	900,00 €	12.600,00 €	15,92 €
– Personal de mantenimiento.	900,00 €	12.600,00 €	15,92 €
– Personal de servicios generales.	900,00 €	12.600,00 €	15,92 €
– Personal administrativo.	900,00 €	12.600,00 €	15,92 €

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES.		
– Director.	1.388,08 €	19.433,12 €
– Subdirector.	1.388,08 €	19.433,12 €
– Director pedagógico.	1.388,08 €	19.433,12 €

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

Tablas desde 1 de septiembre 2020

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA.			
– Maestro.	1.397,69 €	19.567,60 €	29,79 €
– Educador Infantil.	948,60 €	13.280,40 €	22,88 €
– Auxiliar de apoyo.	SMI	SMI	15,92 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.			
– Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social,	1.387,42 €	19.423,94 €	29,24 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.			
– Personal de cocina.	SMI	SMI	15,92 €
– Personal de limpieza.	SMI	SMI	15,92 €
– Personal de mantenimiento.	SMI	SMI	15,92 €
– Personal de servicios generales.	SMI	SMI	15,92 €
– Personal administrativo.	SMI	SMI	15,92 €

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES.		
– Director.	1.415,84 €	19.821,78 €
– Subdirector.	1.415,84 €	19.821,78 €
– Director pedagógico.	1.415,84 €	19.821,78 €

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

Tablas desde 1 de septiembre 2021

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA.			
– Maestro.	1.411,66 €	19.763,27 €	30,09 €
– Educador Infantil.	958,09 €	13.413,20 €	23,11 €
– Auxiliar de apoyo.	SMI	SMI	15,92 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.			
– Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social,	1.401,30 €	19.618,18 €	29,54 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.			
– Personal de cocina.	SMI	SMI	15,92 €
– Personal de limpieza.	SMI	SMI	15,92 €
– Personal de mantenimiento.	SMI	SMI	15,92 €
– Personal de servicios generales.	SMI	SMI	15,92 €
– Personal administrativo.	SMI	SMI	15,92 €

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES.		
– Director.	1.430,00 €	20.020,00 €
– Subdirector.	1.430,00 €	20.020,00 €
– Director pedagógico.	1.430,00 €	20.020,00 €

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

ANEXO II

Tablas salariales Centros de Educación Infantil de gestión indirecta

Apartado A

Tablas desde 01/01/2019 hasta 31/08/2020

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA.			
– Maestro.	1.417,59 €	19.846,26 €	29,34 €
– Educador Infantil.	1.000,00 €	14.000,00 €	21,78 €
– Auxiliar de apoyo.	950,00 €	13.300,00 €	16,32 €

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.			
– Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social,	1.407,19 €	19.700,66 €	28,79 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.			
– Personal de cocina.	950,00 €	13.300,00 €	16,32 €
– Personal de limpieza.	950,00 €	13.300,00 €	16,32 €
– Personal de mantenimiento.	950,00 €	13.300,00 €	16,32 €
– Personal de servicios generales.	950,00 €	13.300,00 €	16,32 €
– Personal administrativo.	950,00 €	13.300,00 €	16,32 €

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES.		
– Director.	1.436,00 €	20.104,00 €
– Subdirector.	1.436,00 €	20.104,00 €
– Director pedagógico.	1.436,00 €	20.104,00 €

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

Tablas desde 01/09/2020 hasta 31/08/21

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA.			
– Maestro.	1.460,12 €	20.441,65 €	29,34 €
– Educador Infantil.	1.100,00 €	15.400,00 €	21,78 €
– Auxiliar de apoyo.	1.000,00 €	14.000,00 €	16,32 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.			
– Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social,	1.449,41 €	20.291,68 €	28,79 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.			
– Personal de cocina.	1.000,00 €	14.000,00 €	16,32 €
– Personal de limpieza.	1.000,00 €	14.000,00 €	16,32 €
– Personal de mantenimiento.	1.000,00 €	14.000,00 €	16,32 €
– Personal de servicios generales.	1.000,00 €	14.000,00 €	16,32 €
– Personal administrativo.	1.000,00 €	14.000,00 €	16,32 €

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES.		
– Director.	1.479,08 €	20.707,12 €
– Subdirector.	1.479,08 €	20.707,12 €
– Director pedagógico.	1.479,08 €	20.707,12 €

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

Apartado B

Tablas desde 01/01/2019 hasta 31/08/20

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA.			
– Maestro.	1.396,94 €	19.557,16 €	29,78 €
– Educador Infantil.	910,00 €	12.740,00 €	22,00 €
– Auxiliar de apoyo.	900,00 €	12.600,00 €	16,32 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.			
– Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social,	1.386,70 €	19.413,80 €	29,22 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.			
– Personal de cocina.	900,00 €	12.600,00 €	16,32 €
– Personal de limpieza.	900,00 €	12.600,00 €	16,32 €
– Personal de mantenimiento.	900,00 €	12.600,00 €	16,32 €
– Personal de servicios generales.	900,00 €	12.600,00 €	16,32 €
– Personal administrativo.	900,00 €	12.600,00 €	16,32 €

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES.		
– Director.	1.415,08 €	19.811,12 €
– Subdirector.	1.415,08 €	19.811,12 €
– Director pedagógico.	1.415,08 €	19.811,12 €

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

Tablas desde 01/09/2020 hasta 31/08/21

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA.			
– Maestro.	1.417,89 €	19.850,52 €	30,23 €
– Educador Infantil.	923,65 €	12.931,10 €	22,33 €
– Auxiliar de apoyo.	SMI		16,32 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.			
– Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social,	1.407,50 €	19.705,01 €	29,66 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.			
– Personal de cocina.	SMI		16,32 €
– Personal de limpieza.	SMI		16,32 €
– Personal de mantenimiento.	SMI		16,32 €
– Personal de servicios generales.	SMI		16,32 €
– Personal administrativo.	SMI		16,32 €

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES.		
– Director.	1.436,31 €	20.108,29 €
– Subdirector.	1.436,31 €	20.108,29 €
– Director pedagógico.	1.436,31 €	20.108,29 €

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

Apartado C

Tablas desde 01/09/2021 hasta 31/08 /22

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA.			
– Maestro.	1.489,32 €	20.850,48 €	30,23 €
– Educador Infantil.	1.122,00 €	15.708,00 €	22,33 €
– Auxiliar de apoyo.	1.020,00 €	14.280,00 €	16,32 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.			
– Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social,	1.478,39 €	20.697,51 €	29,66 €

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.			
– Personal de cocina.	1.020,00 €	14.280,00 €	16,32 €
– Personal de limpieza.	1.020,00 €	14.280,00 €	16,32 €
– Personal de mantenimiento.	1.020,00 €	14.280,00 €	16,32 €
– Personal de servicios generales.	1.020,00 €	14.280,00 €	16,32 €
– Personal administrativo.	1.020,00 €	14.280,00 €	16,32 €

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES.		
– Director.	1.508,66 €	21.121,26 €
– Subdirector.	1.508,66 €	21.121,26 €
– Director pedagógico.	1.508,66 €	21.121,26 €

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

ANEXO III

Salarios de los Maestros en las Unidades concertadas de Educación Infantil (segundo ciclo)

1. Los salarios del presente anexo será de aplicación para el personal que ostente la categoría profesional de Maestro en las Unidades concertadas de Educación Infantil (2.º ciclo), quedando condicionada suspensivamente su eficacia a que la Administración educativa competente lo asuma y proceda al abono efectivo de los mismos. En ningún caso, las empresas estarán obligadas a abonar cantidad alguna por estos conceptos.

2. Tablas Salariales para el año 2019 (aplicables en 14 mensualidades).

UNIDADES CONCERTADAS DE 2.º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL		
Categoría	Salario	Trienio
Maestro.	1.583,01 €	37,86 €

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

4. El personal de estas Unidades concertadas, afectado por este anexo, seguirá percibiendo de la Administración el complemento de antigüedad, sin que sea de aplicación el complemento establecido en el artículo 59 del presente Convenio, en la disposición adicional novena y en la disposición transitoria quinta.

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

6. En las Unidades concertadas de Educación Infantil (de 2.º ciclo), la Administración educativa competente es la única responsable del abono de los salarios obrantes al presente anexo III, con sus correspondientes cargas sociales, siendo

asimismo responsable de cuantas obligaciones le correspondan y quedando condicionada su eficacia y su abono en todo caso a que se hagan cargo de ellas.

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

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

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

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

ANEXO IV

Salarios de los trabajadores de los antiguos centros de obras sociales, propias de carácter docente sin fines lucrativos, y Cajas de Ahorros

Los trabajadores de los Centros pertenecientes a las antiguas obras sociales, propias de carácter docente sin fines lucrativos y de Cajas de Ahorros tendrán los mismos incrementos salariales acordado cada año para los centro de gestión directa. Estos incrementos se aplicarán sobre los salarios que los trabajadores viniesen percibiendo. Los incrementos serán los siguientes:

	2019 (desde 1 de junio)	2020 (desde 1 de septiembre)	2021 (desde 1 de septiembre)
Maestro.	2%	2%	1%
Educador infantil.	5,54%	2%	1%
Servicios complementarios.	2%	2%	1%
Cargos directivos.	2%	2%	1%
Resto de puestos.	SMI	SMI	SMI

En el caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2021 fuese superior al 1 por 100, se revisarán los salarios en el exceso de la indicada cifra con carácter retroactivo desde el 1 de septiembre de 2021. 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.

b) Guarda con fines de adopción y acogimiento.

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+2= 8 semanas Desde 1/4/2019	6 primeras semanas para cada progenitor.	12 semanas restantes (cada progenitor puede disfrutar individualmente de 10 semanas quedando las restantes para el otro).
6+10 = 16 semanas 6+6 = 12 semanas Desde 1/1/2020	6 primeras semanas para cada progenitor.	16 semanas restantes (Cada progenitor puede disfrutar individualmente de 10 semanas quedando las restantes para el otro).
16 semanas Desde 1/1/2021	6 primeras semanas.	10 semanas restantes.