

VI Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia e educación infantil

[Publicado no BOE núm. 21, do 25 de xaneiro de 2000]

CAPÍTULO PRIMEIRO

Ámbitos

Artigo 1.-

O presente Convenio é de aplicación en todo o territorio do Estado español.

Artigo 2.-

Quedarán afectados por este Convenio os Centros de Educación Infantil non integrados e Parvularios non integrados, calquera que sexa o carácter e nacionalidade da entidade titular.

Igualmente, quedan afectados por este Convenio as Garderías Infantís e os Xardíns de Infancia que atenderán preferentemente as cuestións de custodia, atención e asistencia.

Artigo 3.-

Afecta este Convenio ao persoal en réxime de contrato de traballo que preste os seus servizos nos Centros reseñados no artigo anterior.

Artigo 4.-

O ámbito temporal do presente Convenio será desde o día 1 de xaneiro de 1999 ata o 31 de decembro de 2001. Este Convenio entrará en vigor desde a data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, aplicándose os seus efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 1999.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artigo 5.-

Constituirase unha Comisión Paritaria para a interpretación, mediación, arbitraje e seguimento do presente Convenio, debéndose levantar acta das reunións e archivar os asuntos tratados. Na primeira reunión procederase ao nomeamento do Presidente e Secretario, que terán como tarefa, respectivamente, convocar e moderar a reunión e redactar acta desta, levando o rexistro previo e arquivo dos asuntos tratados.

Terá, entre outras, as seguintes funcións:

Resolver, por unanimidade dos asinantes do Convenio, con carácter vinculante, a interpretación do presente texto.

Homologar as posíbeis categorías existentes nos Centros e non recollidas expresamente neste Convenio.

Propoñer ante a Administración os temas referentes á reforma ou calquera outro que poida ter relación co sector.

Adaptar o texto ás modificacións legislativas.

Vixilancia do cumprimento do Convenio.

Arbitrar, en caso de solicitude por ambas as partes, en conflitos de carácter individual ou colectivo. As súas resolucións serán vinculantes.

Mediar e tentar conciliar, a solicitude das partes e previo acordo destas, en cantos conflitos de carácter individual e colectivo poidan suscitarse en aplicación do presente Convenio, e daquelas materias co seu texto relacionadas directamente, antes que a decisión empresarial sexa executiva e como trámite previo e preceptivo a toda actuación xurisdiccional.

A Comisión Paritaria, unha vez recibido o escrito-proposta ou, se é o caso, cumprimentada a información correspondente, disporá dun prazo non superior a trinta días hábiles para resolver a cuestión suscitada, ou se iso non fose posíbel, emitir o seu ditame. Transcorrido o prazo sen se ter producido resolución nin dictame, quedará aberta a vía xurisdiccional competente.

Esta Comisión Paritaria, única en todo o Estado, estará integrada polas organizacións empresariais e sindicais negociadoras do Convenio.

Artigo 6.-

Os acordos serán tomados por voto cualificado en función da representatividade oficial das organizacións, requiríndose para adoptar acordos, a aprobación de máis do 50 por 100 da representación patronal e sindical. A dita Comisión Paritaria fixa o seu domicilio en Madrid, 28016, avenida de Alberto Alcocer, número 46.

Reunirase, con carácter ordinario, unha vez ao trimestre e, con carácter extraordinario, cando o soliciten a maioría dunha das partes. En ambos os casos, a convocatoria farase por escrito e/ou fax, cunha antelación mínima de cinco días, con indicación da orde do día e data de reunión, achegándose a documentación necesaria.

Só en caso de urxencia, recoñecida por ambas as partes, o prazo poderá ser inferior.

CAPÍTULO III

Organización do traballo

Artigo 7.-

A disciplina e organización do traballo é facultade específica do empresario titular do Centro e axustaranse ao previsto no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións aplicábeis.

CAPÍTULO IV

Clasificación do persoal

Artigo 8.-

O persoal comprendido no ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo, de conformidade co contrato de traballo, clasificarase nun dos seguintes grupos:

Grupo I:

a) Director Xerente.

b) Subdirector.

- c) Director pedagógico.
- d) Pedagogo.
- e) Psicólogo.
- f) Médico.
- g) Asistente Social.
- h) Outros.

Grupo II:

- a) Mestre.
- b) Educador infantil.
- c) Técnico superior en Educación Infantil.

Grupo III:

- a) Técnico especialista.
- b) Asistente infantil.

Grupo IV:

- a) Persoal de Cociña.
- b) Persoal de Limpeza.
- c) Persoal de Mantemento.
- d) Persoal de Servizos Xerais.
- e) Persoal auxiliar.
- f) Administrativos.
- g) Contratado para a formación.

As categorías especificadas anteriormente teñen carácter enunciativo e non supoñen a obriga de ter provistas todas elas se a necesidade ou o volume da actividade do Centro non o requiren.

Dentro do grupo IV, e entre as catro categorías enunciadas en primeiro lugar [a), b), c) e d)], poderase acordar a polivalencia funcional, é dicir, a realización de labores propios de dúas ou máis categorías dentro do mesmo grupo profesional.

As definicións correspondentes ás distintas categorías son as que figuran no anexo I que forma parte integrante deste Convenio.

O persoal que preste os seus servizos nas empresas afectadas por este Convenio Colectivo deberá, obrigatoriamente, quedar encadrado nalgunha das categorías profesionais que se conteñen neste, así como percibir o salario fixado nas táboas salariais do anexo II.

As novas categorías profesionais aquí establecidas afectarán aos contratos celebrados tras a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial do Estado.

En todo caso, nos centros autorizados polo Ministerio de Educación e Cultura, ou pola Administración Educativa competente, para impartir o primeiro ciclo da Educación Infantil, os traballadores clasificados como Técnicos especialistas reclasificaranse en Técnico superior en Educación Infantil, sempre que reúnan a titulación académica requirida ou habilitación correspondente, manténdose a extinguir a categoría de Asistente infantil.

A partir do 1 de xaneiro de 2000, o Técnico superior en Educación Infantil terá incrementos adicionais no seu salario en relación aos que se pacten para o resto de categorías profesionais.

CAPÍTULO V

Xornada de traballo

Artigo 9.-

O número de horas de traballo á semana, para cada unha das categorías afectadas por este Convenio, son:

- Mestre: Trinta e dúas horas semanais.
- Educador infantil: Trinta e oito horas semanais.
- Técnico superior en Educación Infantil: Trinta e nove horas semanais.

A partir do 1 de setembro de 2000: Trinta e oito horas semanais.

- Resto do persoal: Trinta e nove horas semanais.

O seu cómputo anual corresponde a:

- Mestre: Mil trescentas noventa e oito horas ao ano.
- Educador infantil: Mil seiscentas sesenta e unha horas ao ano.
- Técnico superior: Mil setecentas catro horas ao ano.

A partir do 1 de setembro de 2000: Mil seiscentas sesenta e unha horas ao ano.

- Resto do persoal: Mil setecentas catro horas ao ano.

O cómputo de horas será distribuído entre as distintas actividades que debe realizar no Centro, derivadas das funcións laborais descritas no anexo I, previo acordo, se o houber, cos representantes dos traballadores, e en defecto destes, cos propios traballadores.

Co tempo suficiente, preferentemente ao comezo de cada curso escolar, ou no momento que existan circunstancias obxectivas que o modifiquen, elaborárase a distribución da xornada laboral, semanal, mensual e anual, se é o caso, de cada traballador, así como os períodos de vacacións. En caso de non existir acordo, respectarase o tope de nove horas diarias.

Artigo 10.-

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada establecida neste Convenio. A iniciativa para traballar en horas extraordinarias correspóndelle ao Centro e á libre aceptación do traballador, conforme á lexislación vixente en cada momento. As horas extraordinarias quedan limitadas a cincuenta e catro horas anuais.

A súa retribución non poderá ser en ningún caso inferior ao valor da hora ordinaria e poderá ser compensada por tempos equivalentes de descanso retribuído.

Artigo 11.-

Cando as necesidades de traballo ou as características do Centro non permitan desfrutar en sábado ou domingo do descanso semanal de día e medio continuo, este desfrutarase noutros días da semana.

En todo caso, entre o final da xornada e o comezo da seguinte, mediarán, como mínimo, doce horas.

Artigo 12.-

Os traballadores contratados para a realización dunha xornada inferior á pactada neste Convenio, percibirán a súa retribución en proporción ao número de horas contratadas.

Artigo 13.-

As horas traballadas no período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá ou, cando as características do Centro o requiran, de once da noite ás sete da mañá, ou outros horarios que deban pactarse por circunstancias especiais, terán a consideración de traballo nocturno, para efectos de retribución, salvo que o salario se establecese, atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza. Terá unha retribución específica incrementada, como mínimo, nun 25 por 100 sobre salario base.

Artigo 14.-

As horas de simple presenza voluntaria dos traballadores no Centro de Traballo non se considerarán dentro da xornada de traballo efectivo, nin se computarán para efectos do límite de horas extraordinarias.

CAPÍTULO VI

Contratos

Artigo 15.-

Todo contrato suscrito no ámbito do presente Convenio deberá formalizarse por escrito e adecuarse ao previsto no texto refundido do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 16.-

O persoal afectado por este Convenio entenderase contratado por tempo indefinido, sen máis excepcións que as permitidas pola lei e coas limitacións indicadas nos artigos seguintes.

O persoal será contratado por algunha das modalidades de contratación que en cada momento sexa posíbel segundo a lexislación vixente.

O persoal admitido na empresa sen pactar modalidade especial ningunha en canto á duración do seu contrato considerarase fixo unha vez transcorrido o período de proba.

Artigo 17.-

Todos os traballadores pasarán automaticamente á condición de fixos se transcorrido o prazo determinado no contrato continúan desenvolvendo as súas actividades e non existise novo contrato ou prórroga do anterior.

Artigo 18.-

O persoal eventual é o que se contrata polos Centros para realizar traballos esporádicos e ocasionais de duración limitada e por razóns transitorias e circunstanciais.

Estes contratos poderán ter unha duración máxima de doce meses, dentro dun período de dezaseis meses, contados a partir do momento en que se produza a causa que xustifique a súa utilización. Non se poderá utilizar novamente esta modalidade contractual para o mesmo posto de traballo máis de dous cursos escolares consecutivos.

Artigo 19.-

O persoal interino é o contratado para substituír o persoal con dereito a reserva do posto de traballo, debéndose especificar no contrato o nome do substituído e a causa de substitución.

Artigo 20.-

Mentres permaneza en vigor a normativa actual, o contrato de traballo entenderase celebrado a tempo parcial cando se realice a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano inferior ao 77 por 100 da xornada completa establecida no presente Convenio.

Este persoal poderá ter dúas interrupcións dentro da súa xornada de traballo, correspondendo unha delas ao tempo destinado á comida.

Nos contratos indefinidos a tempo parcial, poderase formalizar un pacto, voluntario entre as partes, de realización de horas complementarias, o número das cales non poderá exceder do 20 por 100 da xornada inicialmente contratada. A suma da horas contratadas e as horas complementarias non poderá exceder do 77 por 100 da xornada completa establecida no presente Convenio.

A realización de horas complementarias poderá dar lugar á súa consolidación no seo da xornada ordinaria nos termos preceptuados na normativa en vigor.

Todos estes traballadores terán preferencia en caso de existencia de vacantes ou de ampliación de xornada, ata a máxima establecida na súa categoría, se posúen a capacidade, titulación e idoneidade requirida para desenvolver o posto de traballo a xuízo do representante da empresa titular do Centro.

Artigo 21.-

O contrato en prácticas poderase realizar con quen está en posesión dun título universitario ou de Formación Profesional, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes remate dos correspondentes estudos.

Terán unha duración mínima de seis meses e máximo de dous anos, fixándose a súa retribución no 80 por 100, o primeiro ano, e no 90 por 100, o segundo ano, da contía que figura nas táboas salariais, para a categoría e funcións que foi contratado.

Se ao remate do contrato o traballador se incorporase sen solución de continuidade á empresa non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración das prácticas para efectos de antigüidade na empresa.

O período de proba será o estipulado no Convenio para a súa categoría profesional.

Artigo 22.-

Os contratos de formación só poderán celebrarse con traballadores de idades entre os dezaseis e vinteun anos que non teñan a titulación requirida para a formalización dun contrato en prácticas, e que previamente non fose contratado baixo esta modalidade. O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coas tarefas propias do nivel ocupacional ou oficio obxecto da aprendizaxe. Estes contratos só poderán efectuarse para cubrir os postos de traballo segundo establece a lexislación para tal efecto.

A duración destes contratos non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de tres anos.

Dedicará á súa formación teórica o 15 por 100 da xornada prevista neste Convenio para a categoría que efectúa a aprendizaxe. O dito tempo de formación poderá alternarse co traballo efectivo ou concentrarse en Centros de Formación.

Unha vez finalizado o contrato de formación pasará a ocupar a categoría correspondente á aprendizaxe realizada se houberse unha vacante no centro, así como se adquirise a capacidade, titulación e aptitude requirida para o posto a desenvolver, a xuízo do Director do Centro. No dito caso, non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración da aprendizaxe para efectos de antigüidade na empresa.

A retribución destes traballadores será o salario mínimo interprofesional. Esta retribución non poderá rebaixarse en virtude do tempo dedicado a formación teórica, nin ser inferior á legalmente marcada.

Todos os traballadores ao servizo da empresa virán obrigados a realizar a función de titor de aprendices, se esta os designase para iso. En calquera caso o tutor ten que ser da mesma ou superior categoría profesional.

Artigo 23.-

Os contratos de relevo, concertaranse para substituír a xornada deixada vacante polo traballador que accede a un contrato a tempo parcial cinco anos antes, como máximo, da súa xubilación. A duración deste contrato será igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de xubilación.

O contrato poderá celebrarse a xornada completa ou a tempo parcial. A duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución da xornada acordada polo traballador substituído. O posto de traballo deberá ser o mesmo ou do mesmo grupo profesional ao do traballador substituído.

Artigo 24.-

O contrato de fomento á contratación indefinida poderá concertarse nos supostos e cos requirimentos que establece a Lei 63/1997, do 26 de decembro; a Lei 64/1997, do 26 de decembro; a disposición adicional cuadrexésimo terceira da Lei 50/1998, do 30 de decembro, e o Real Decreto 5/1999, así como normativa concordante.

Esta modalidade poderá ser susceptible de bonificacións na cota empresarial de cotización á Seguridade Social por contingencias comuns, así como un réxime mellorado nas indemnizacións, en caso de declaración de improcedencia dun despedimento obxectivo.

Concertarase por escrito nos modelos legalmente previstos e nos seguintes supostos:

a) Contratación inicial de:

Desempregados con idades entre dezaioito e vintenoventa anos, ambos inclusive.

Parados de longa duración e que leven, polo menos, un ano inscritos como demandantes de emprego.

Desempregados maiores de corenta e cinco anos.

Minusválidos.

b) Transformación, en calquera momento, de contratos temporais, de duración determinada e formativos xa existentes (mesmo posteriores ao 17 de maio de 1998), en contrato de fomento á contratación indefinida.

Malia o anterior, para que a transformación dos contratos formativos poida acollerse ás consecuencias legais previstas na disposición adicional primeira da Lei 63/1997, do 26 de decembro (indemnización por despedimento obxectivo improcedente de trinta e tres días/ano de servizo, máximo vintecatro mensualidades), a dita transformación deberá realizarse dentro da vixencia do contrato obxecto da mesma. Esta limitación non afectará aos incentivos previstos para os contratos formativos en relación coas bonificacións nas cotas á Seguridade Social.

Non poderá concertar o contrato para o fomento da contratación indefinida ao que se refire o presente artigo, a empresa que nos doce meses anteriores á celebración do contrato realizase extincións de contratos de traballo por causas obxectivas declaradas improcedentes por sentenza xudicial ou procedese a un despedimento colectivo, así como despedimentos individuais e obxectivos recoñecidos como improcedentes. En ambos os supostos, a limitación afectará unicamente ás extincións e despedimentos no apartado 5 da disposición adicional primeira da Lei 63/1997.

CAPÍTULO VII

Período de proba, cesamentos do persoal e vacantes

Artigo 25.-

O persoal de novo ingreso quedará sometido ao período de proba que para a súa categoría profesional se establece a continuación:

O persoal contratado de maneira indefinida terá o período de proba establecido no texto refundido do Estatuto dos Traballadores.

No persoal contratado de maneira non indefinida, o período de proba establécese de acordo á categoría profesional contratada segundo:

Grupo II:

a) Mestre: Tres meses.

b) Educador infantil: Dous meses.

c) Técnico superior: Dous meses.

Grupo III: Un mes.

Grupo IV: Quince días.

Acabado o período de proba, o traballador pasará a formar parte do cadro de persoal do Centro, computándose para todos os efectos o dito período.

Artigo 26.- Cesamento voluntario:

a) O traballador que desexe cesar voluntariamente no servizo ao Centro, virá obrigado a poñelo en coñecemento do titular do mesmo por escrito, cun mínimo de quince días de antelación.

b) O incumprimento do traballador da obriga de preavisar coa indicada antelación dará dereito ao Centro a descontar da liquidación o importe do salario de dous días por cada día de atraso no preaviso.

c) Se o Centro recibe o preaviso, en tempo e forma, virá obrigado a aboar ao traballador a liquidación correspondente ao acabar a relación laboral. O incumprimento desta obriga levará aparellado o dereito do traballador a ser indemnizado co importe do salario de dous días por cada día de atraso no aboamento da liquidación, co límite de días de preaviso.

Artigo 27.-

Enténdese por vacante, a situación producida nun Centro por baixa dun traballador como consecuencia da extinción da súa relación laboral, ou por ampliación do cadro de persoal.

As vacantes que se produzan nas categorías do grupo II, grupo III e grupo IV serán cubertas, se fose posíbel, entre o persoal de categorías inferiores, combinando a capacidade, titulación e aptitude coa antigüidade no Centro.

De non existir, a xuízo do empresario, persoal que reúna as condicións antes ditas, as vacantes cubriranse de conformidade coa lexislación vixente en cada momento.

As vacantes que se produzan entre o resto do persoal cubriranse, se fose posíbel, cos traballadores de categorías inferiores. O empresario será o que decida se existe entre o seu persoal traballadores que reúnan as condicións requiridas, oídos os representantes legais dos traballadores.

CAPÍTULO VIII

Vacacións

Artigo 28.-

Todo o persoal terá dereito cada ano completo de servizos a:

Un mes, preferentemente no verán. O empresario, atendendo ás especiais características e necesidades deste, poderá establecer quendas entre o persoal, ao obxecto de manter os servizos do Centro.

Ademais, todos os traballadores terán dereito a dez días considerados laborábeis distribuídos durante o ano, a criterio da Dirección do Centro e oído o criterio do Comité de Empresa, Delegados de Persoal ou Delegados sindicais. Estes días repartiranse no Nadal, a Semana Santa e o Verán.

O persoal que cese durante o transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional de vacacións segundo o tempo traballado neste.

CAPÍTULO IX

Enfermidades, permisos

Artigo 29.-

O traballador, previo aviso escrito e xustificado, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio. Deberá preavisalo cunha antelación mínima de quince días.

b) Tres días nos casos de nacemento dun fillo ou enfermidade grave que precise hospitalización ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, fóra da provincia, o prazo será de catro días.

c) Un día por traslado do domicilio habitual. Deberá preavisalo cunha antelación mínima de quince días.

d) Polo tempo indispensábel para o cumprimento dun deber inescusábel, de carácter público e persoal.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por 100 das horas laborais, nun período de tres meses, poderá pasar o Centro ao traballador afectado á situación de excedencia forzosa. no suposto de que o traballador, polo cumprimento do deber ou no desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario a que tivese dereito no Centro.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente.

f) Un día por casamento de familiar ata segundo grao de consanguinidade.

g) Para a asistencia a consultorio médico da Seguridade Social.

h) Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polas traballadoras embarazadas, previo aviso e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Artigo 30.-

Todo o persoal poderá solicitar ata quince días de permiso sen soldo por ano, que deberá serlle concedido de se solicitar o permiso con, polo menos, quince días de preaviso. De se efectuar a solicitude estando outro traballador desfrutando deste permiso, o empresario atendendo ás necesidades deste, decidirá a conveniencia ou non da concesión do permiso.

Estes días de permiso sen soldo non poderán ser inmediatamente anteriores ou posteriores ás datas de vacacións.

Artigo 31.-

Nos supostos de incapacidade temporal e durante os tres primeiros meses, aboarase ao traballador o complemento necesario para alcanzar o 100 por 100 da retribución mensual ordinaria que lle correspondería de ter podido desenvolver as súas actividades laborais.

As empresas e, se é o caso, as organizacións patronais para os seus afiliados, poderán contratar pólizas que cubran estas continxencias.

Artigo 32.-

Cando as vacacións coincidan totalmente ou en parte co período de baixa médica por maternidade, estas desfrutaranse a continuación da alta médica ata o total de días que lle correspondesen, salvo acordo entre as partes para outra data de desfrute.

Os traballadores por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A vontade do traballador, este poderá substituír este dereito por redución da xornada normal en media hora, coa mesma finalidade.

CAPÍTULO X

Cursos de actualización e perfeccionamento

Artigo 33.-

Cando se organicen cursos de perfeccionamento e, voluntariamente os realicen os traballadores, previa autorización do empresario, os gastos de matrícula, despregamento e residencia correrán a cargo da empresa.

Os Centros facilitarán o acceso a cursos para os traballadores que desexen a aprendizaxe da lingua na comunidade autónoma onde radique o Centro, así como o resto de cursos de perfeccionamento.

Artigo 34.-

Nos cursos organizados de acordo a planos específicos do Acordo Nacional de Formación Continua, os empresarios veranse obrigados a facilitar as horas laborais precisas para efectuar a dita formación, sen redución de salario.

Artigo 35.-

Para realizar exames oficiais que conduzan ao perfeccionamento e promoción profesional na empresa, o traballador terá a correspondente licenza, con dereito a retribución, debendo xustificar, tanto a formalización da matrícula como ter asistido aos ditos exames.

CAPÍTULO XI

Excedencias

Artigo 36.-

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa, nos termos previstos nos seguintes artigos.

En ambos os casos o traballador non terá dereito a retribución, salvo o establecido no capítulo correspondente a dereitos sindicais.

Artigo 37.-

Serán causa de excedencia forzosa as seguintes:

- a) Designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.
- b) Enfermidade, unha vez transcorrido o prazo dos dezoito primeiros meses de incapacidade temporal, e durante todo o tempo que o traballador permaneza nesta situación aínda que a empresa deixase de cotizar.
- c) Prestación do servizo militar ou servizo substitutivo, durante o tempo mínimo obrigatorio de duración deste.
- d) Exercicio de funcións sindicais, de ámbito provincial ou superior, sempre que a central sindical a que pertenza o traballador teña representatividade legal suficiente no sector afectado polo ámbito de aplicación do presente Convenio.
- e) Atención de cónxuxe ou de familiar gravemente enfermo, dentro do primeiro grao de consanguinidade. A excedencia non será superior a doce meses.
- f) Descanso dun curso escolar para aqueles traballadores que desexen dedicarse ao seu perfeccionamento profesional a través de estudos, cursos, seminarios ou similares organizados por Institucións Públicas ou privadas e cunha duración mínima de seis meses. O traballador poderá solicitar esta excedencia despois de

dez anos de exercicio activo no mesmo Centro. Cando este perfeccionamento sexa consecuencia da adecuación do Centro a innovacións educativas o período esixido de exercicio activo será de catro anos.

g) Período de xestión da traballadora, a petición desta.

h) Período de ata tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, a contar desde a data de finalización da baixa por maternidade ou do desfrute do descanso das vacacións. Cando o pai e a nai traballen na mesma empresa, só un deles poderá exercer este dereito.

Artigo 38.-

O traballador que desfrute da excedencia forzosa ten dereito á reserva do posto de traballo, cómputo da antigüidade adquirida durante o tempo que aquela dure e a reincorporarse ao Centro.

Desaparecida a causa que motivou a excedencia, o traballador terá trinta días naturais para se incorporar ao Centro e, caso de non o facer, causará baixa definitiva neste.

A excedencia forzosa deberá ser automaticamente concedida, previa presentación da correspondente documentación acreditativa.

Artigo 39.-

A excedencia voluntaria poderáselle conceder ao traballador, previa petición por escrito, podendo solicitarlo todo o que leve, cando menos, un ano de antigüidade no Centro e non desfrutase de excedencia durante os catro anos anteriores.

A dita excedencia comezará a desfrutarse o día 1 de setembro, salvo mutuo acordo para a adiantar.

O permiso de excedencia voluntaria concederase por un mínimo dun ano e un máximo de cinco.

Artigo 40.-

O traballador que desfrute a dita excedencia voluntaria só conservará o dereito preferente ao reingreso se no Centro houbese unha vacante na súa especialidade ou categoría laboral.

Durante este tempo non se lle computará a antigüidade.

O traballador que desfrute a dita excedencia voluntaria deberá solicitar o seu reingreso no Centro cunha antelación mínima de trinta días naturais anteriores á finalización da excedencia voluntaria. Caso de non realizar a súa solicitude, en tempo e forma especificada, o traballador causará baixa voluntaria neste Centro.

CAPÍTULO XII

Xubilacións

Artigo 41.-

O cesamento obrigatorio no traballo por xubilación producirase ao facer o traballador os sesenta e cinco anos de idade. Non obstante, aqueles traballadores que non teñan cuberto o prazo legal mínimo de cotización que lles garanta a xubilación, poderán continuar na empresa ata que se cumpra o dito prazo ou tal requirimento. Establécese o sistema de xubilación especial aos sesenta e catro anos naqueles casos nos que o posto de traballo ocupado polo traballador que se xubile non estea catalogado pola empresa a extinguir ou amortizar. Esta xubilación especial tramitarase conforme ao disposto no Real Decreto 1194/1985, do 17 de xullo, ou disposición legal que o regule ou desenvolva no futuro.

Os Centros e os seus traballadores poderán establecer contratos de relevo a teor da lexislación vixente.

CAPÍTULO XIII

Retribucións

Artigo 42.-

Os salarios do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio quedan establecidos nas táboas salariais que figuran como parte integrante deste, como anexo II. O pagamento do salario efectuarase por meses vencidos, dentro dos cinco primeiros días do mes seguinte e dentro da xornada laboral. Será aboado en metálico, cheque bancario, transferencia ou outras modalidades, previo acordo cos traballadores.

Ao obxecto de garantir o mantemento do poder adquisitivo dos traballadores, as organizacións asinantes comprométese, durante o período de vixencia deste Convenio, a que os incrementos retributivos, a partir do 1 de xaneiro de 2000, se realizarán baseándose na previsión de IPC que o Goberno contempla na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para cada exercicio. En consecuencia, procederase á revisión salarial ao finalizar os anos 1999 e 2000, de conformidade co resultado da inflación e ao incremento salarial pactado. Esta revisión axustarase nas táboas salariais dos anos 2000 e 2001.

O incremento salarial pactado para 1999 será o establecido nas táboas salariais que figuran no anexo II.

Os traballadores de Centros de obras sociais propias de carácter docente sen fins lucrativos, Caixas de Aforros, Municipios, Deputacións e Cabidos, terán os mesmo incrementos salariais antes mencionados sobre os conceptos retributivos que establece o Convenio, aboados na nómina de decembro do ano anterior. Para 1999 o incremento será o 2,1 por 100 sobre o salario.

Artigo 43.-

Cando se lle encomende ao persoal, sempre por causas xustificadas, unha función superior á correspondente á súa categoría profesional, percibirá a retribución correspondente a aquela, en canto subsista tal situación.

Se o período de tempo da mencionada situación é superior a seis meses durante o ano ou oito durante dous, o traballador poderá elixir estar clasificado na nova categoría profesional que desempeñe, salvo necesidades de titulación, percibindo neste caso a diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice.

Artigo 44.-

Se por necesidades imprevisíbeis do Centro, este precisase destinar a un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría inferior á súa, só poderá facelo polo tempo imprescindible, manténdose a retribución e demais dereitos correspondentes á súa categoría profesional. Esta situación plasmarase por escrito nun acordo, precisando, sempre que sexa posíbel, a temporalidade da situación, facendo referencia a este artigo e co coñecemento dos representantes legais dos traballadores.

Artigo 45.-

O traballador ten dereito a percibir anticipos a conta do seu traballo, sen que poida exceder do 90 por 100 do importe do salario mensual.

Artigo 46.-

As táboas que figuran no anexo II deste Convenio, corresponden ás xornadas que para as diferentes categorías se estipulan no artigo 9.

Artigo 47.-

As retribucións do persoal de nacionalidade española que presten servizos en Centros non españois radicados no Estado español, non poderán ser inferiores ás que perciba a persoal da súa categoría da mesma nacionalidade do Centro, nin tampouco ás sinaladas neste Convenio.

Artigo 48.-

Por cada trienio vencido, o traballador terá dereito a percibir a cantidade que para tal efecto se indica nas táboas salariais. O importe de cada trienio farase efectivo na nómina do mes do seu vencemento.

Artigo 49.-

A data inicial ao cómputo de antigüidade será a de ingreso do traballador na empresa.

Artigo 50.-

Os traballadores comprendidos no ámbito de aplicación do presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencemento superior a un mes, o importe de dúas gratificacións extraordinarias, equivalentes cada unha delas a unha mensualidade de salario, complemento, antigüidade e complementos específicos.

Faranse efectivas antes do 10 de xullo e do 23 de decembro.

Artigo 51.-

Ao persoal que cese ou ingrese no Centro no transcurso do ano seranlle os complementos de vencemento superior ao mes antes expresados, rateándose o seu importe en proporción ao tempo de servizo.

Artigo 52.-

De común acordo entre o empresario e os traballadores do Centro, poderá acordarse o rateo das dúas gratificacións extraordinarias entre as doce mensualidades, se non se viñese realizando ata a data.

CAPÍTULO XIV

Cláusula de descolgamento

Artigo 53.-

Non terán obriga de aplicar as táboas salariais establecidas no presente Convenio aqueles Centros que acrediten, obxectiva e verdadeiramente, a seguinte perda de alumnado:

- a) Centros con alumnos en idades comprendidas entre tres e seis anos: 5 por 100 de alumnos.
- b) Centros con alumnos en idades comprendidas entre cero e tres anos: 8 por 100 de alumnos.
- c) Centros con alumnos en idades comprendidas entre cero e seis anos: 8 por 100 de alumnos.

Tomarase como referencia para o establecemento deste cómputo o alumnado matriculado no mes de xaneiro do exercicio afectado polo descolgamento salarial, con relación ao matriculado no mesmo mes do ano anterior.

Os Centros afectados que, con estas circunstancias, desexen acollerse ao descolgamento salarial, comunicaranlles, no prazo improrrogábel de vinte días naturais a partir da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial do Estado, aos representantes dos traballadores, se os houber, e á Comisión Paritaria deste Convenio, a súa intención de se acoller a el, achegando a documentación que estimen conveniente, así como a opinión dos representantes dos traballadores, en caso de existir, se así o consideran oportuno.

A Comisión Paritaria establecerá o procedemento, controis, cautelas, garantías e arbitraxes que considere oportunos, e, unha vez recibida a comunicación, poderá solicitarlle ao Centro a documentación adicional que estime oportuna, así como solicitar a opinión dos representantes dos traballadores, se os houber.

A duración do presente procedemento non poderá exceder en ningún caso de tres meses.

Só mediante acordo favorábel da Comisión Paritaria, o Centro poderá acollerse á dita cláusula. A súa arbitrase ou decisión non poderá demorarse máis dun mes desde a data en que foi dada a última información requirida.

Os Centros que se acolle sen á cláusula de descolgamento aquí descrita deberán, o día 1 de setembro de cada ano, aplicar automaticamente as táboas correspondentes ao ano en curso.

CAPÍTULO XV

Seguridade, hixiene e enfermidades profesionais no traballo

Artigo 54.-

Os Centros e o persoal afectado por este Convenio cumprirán as disposicións sobre seguridade e hixiene no traballo contidas no Estatuto dos Traballadores (artigo 19), e na Lei de Prevención de Riscos Laborais, e demais disposicións de carácter xeral. Para tal efecto, ao comezo de cada curso, o Centro poderá solicitar do Instituto de Saúde e Hixiene (ou Organismo Autónomo competente), ou do Médico do Centro, unha revisión médica dos traballadores que así o desexen. En cada Centro de Traballo designarase un responsábel de Seguridade e Hixiene.

As empresas e traballadores sometidos ao presente Convenio deberán abordar a aplicación do parágrafo anterior, en consonancia cos criterios e declaracións xerais previstas na mencionada normativa.

Mentres se manteñan en vigor as devanditas disposicións, observaranse nas empresas afectadas por este Convenio os seguintes aspectos:

Os Delegados de Prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

No que se refire ás súas competencias e facultades, estarase ao previsto no artigo 36 da Lei 31/1995.

Será de aplicación aos Delegados de Prevención o previsto no artigo 37 da Lei de Prevención 31/1995, na súa condición de representantes dos traballadores.

Os Delegados de Prevención serán designados por e entre os representantes dos traballadores, no ámbito dos órganos de representación previstos nas normas a que se refire o artigo 34 da Lei 31/1995.

Nas empresas de ata trinta traballadores o Delegado de Prevención será o Delegado de Persoal. Nas empresas de trinta e un a corenta e nove traballadores haberá un Delegado de Prevención que será elixido por e entre o Delegados de Persoal.

Nas empresas de cincuenta ou máis traballadores os Delegados de Prevención serán designados por e entre os traballadores, de conformidade coa escala establecida no artigo 35, número 2, da Lei 35/1995.

Comité de Seguridade e Saúde

Nas Empresas ou Centros de Traballo que contén con cincuenta ou máis traballadores constituirase un Comité de Seguridade e Saúde, que estará formado, tal e como se prevé no artigo 38 da mencionada Lei, polos Delegados de Prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual ao dos Delegados de Prevención da outra.

O Comité de Seguridade e Saúde terá as competencias e facultades que se establecen no artigo 39 da Lei 31/1995.

O crédito horario dos Delegados de Prevención será o que lles corresponde como representantes dos traballadores nesta materia específica, e, ademais, o necesario para o desenvolvemento dos seguintes cometidos:

- a) O correspondente ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde.
- b) O correspondente a reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos.
- c) O destinado para acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.
- d) O destinado para acompañar a Inspección de Traballo e Seguridade Social nas visitas ao Centro de Traballo.
- e) O derivado da visita ao Centro de Traballo para coñecer as circunstancias que deron lugar a un dano na saúde dos traballadores.
- f) O destinado para a súa formación.

Artigo 55.-

A Comisión Paritaria deste Convenio estudiará no marco de desenvolvemento regulamentario da Lei de Prevención de Riscos Laborais, as enfermidades profesionais propias deste sector, tais como: Enfermidades neurolóxicas crónicas, patoloxías otorrinolaringolóxicas, enfermidades infectocontaxiosas, alerxias crónicas, etc., para propor ante os organismos competentes a creación dun servizo especializado no seu tratamento.

CAPÍTULO XVI

Melloras sociais

Artigo 56.-

Os Centros proporcionaranlle ao persoal que o solicite, unha vez ao ano, a roupa necesaria para o desenvolvemento do seu labor, coa obriga de a usar durante a xornada laboral.

Artigo 57.-

Os fillos dos traballadores terán dereito exclusivamente á estadía e/ou ensino no Centro de maneira gratuíta ou a unha praza noutro Centro se a Dirección daquel o considera oportuno. Caso de se producir algún conflito no previsto neste artigo, a Comisión Paritaria tomará a oportuna resolución para salvagardar este dereito.

Artigo 58.-

Con independencia da xornada laboral, o persoal a quen a Dirección encomende e acepte voluntariamente a vixilancia dos nenos durante a comida e períodos de lecer motivados por ela, terán dereito a manutención polo tempo dedicado a esta actividade.

O persoal non afectado polo parágrafo anterior terá dereito a utilizar os servizos de comedor dentro do horario de comidas establecido polo Centro, aboando o 50 por 100 do establecido para os alumnos.

Así mesmo, o persoal antes mencionado poderá, eventualmente e salvo que exista causa xustificada en contra, utilizar o servizo de aloxamento se o houber, aboando como máximo o 50 por 100 do establecido para os nenos.

Artigo 59.-

Nos Centros que exista comedor ou internado, o persoal que atenda os servizos de cociña terá dereito a manutención no Centro os días que exerza a súa actividade laboral e coincida o horario de comidas coa súa estadía no Centro.

O persoal interno terá dereito a manutención e aloxamento.

Para este persoal, salvo expreso acordo mutuo en contra, a xornada terá carácter de partida e por iso disporase, como mínimo, dunha hora de descanso para a comida.

Artigo 60.-

Todos os Centros deberán contratar pólizas de seguros que garantan a cobertura de accidentes e responsabilidade civil de todo o persoal afectado por este Convenio. Deberán estar en vigor durante o período correspondente, podendo prorrogarse ou modificarse a petición das organizacións asinantes.

Os Centros afectados por este Convenio, contratarán pólizas e notificarán publicamente, ao comezo de cada curso escolar, aos representantes dos traballadores, os pormenores destas e os procedementos a seguir en caso de sinistros.

Deberá estar asegurado todo o persoal dos Centros que figure dado de alta no réxime Xeral da Seguridade Social, mediante acreditación por medio dos Boletíns TC-2, así como nominalmente, todos os traballadores en situación de excedencia forzosa, excepto os incluídos no parágrafo a) do artigo 35, aun cando non figuren no devandito impreso TC-2 do Centro.

En extracto, as garantías das pólizas serán as seguintes:

1. Responsabilidade civil. A responsabilidade que conforme a dereito pode incumbir aos Centros asegurados polos danos e perdas causados a terceiros, que lles sexa imputábel para a explotación e actividade dos Centros adscritos por unha suma mínima de 10.000.000 por sinistro.

Con carácter enunciativo e non limitado, a cobertura deberá incluír a responsabilidade derivada de:

Actos, omisións e negligencias propias dos Centros asegurados e das persoas de quen deba responder.

A propiedade, o arrendamento ou usufruto de locais, edificios e terreos utilizados para a explotación da actividade ou para domicilio social.

Os actos organizados, patrocinados ou realizados polos Centros, sempre que estes formen parte do marco normal das súas actividades.

A utilización de instalacións e aparellos propios da actividade.

A utilización de instalacións deportivas e material de carácter demostrativo, sempre que estas representen só actividades complementarias ou afíns co principal.

A omisión e/ou negligencia na vixilancia e/ou tutela dos nenos adscritos baixo a custodia e responsabilidade dos Centros asegurados.

A derivada da actividade dos Educadores a título persoal, sempre que se deba a actuacións profesionais dependentes do Centro correspondente.

A derivada dos nenos adscritos, sempre que se orixinen no recinto dos Centros asegurados ou noutros lugares con ocasión de excursións, visitas e outros actos organizados realizados por persoal titor dos Centros.

A intoxicación dos nenos adscritos por alimentos e/ou bebidas inxeridas que fosen subministradas nos Centros asegurados, con exclusión da responsabilidade que puidese incumbir aos fabricantes.

A responsabilidade persoal dos nenos adscritos por danos causados aos seus propios compañeiros, sempre que estes se produzan nos Centros asegurados ou estando baixo a custodia dos Educadores ou Titores.

A responsabilidade patronal dos Centros asegurados, fronte ao persoal docente e non docente destes, por accidentes de traballo.

2. De accidentes de persoal. O seguro deberá indemnizar as consecuencias de falecemento, grande invalidez, incapacidade absoluta e invalidez permanente total e parcial dos accidentes laborais que puidese sufrir o persoal dos Centros asegurados, de acordo coa definición de accidentes laborais que recolle a vixente lexislación en materia de Seguridade Social, a excepción das enfermidades profesionais, con expresa inclusión dos accidentes in itinere, calquera que sexa o medio de transporte utilizado.

Os capitais mínimos a garantir deben ser:

Para caso de falecemento: 3.000.000 de pesetas.

Para grande invalidez: 4.000.000 de pesetas.

Para a incapacidade absoluta: 4.000.000 de pesetas.

Para invalidez permanente total: 4.000.000 de pesetas.

Para a invalidez permanente parcial indemnizarase a suma que resulte de aplicar sobre o capital asegurado a porcentaxe, ou no seu defecto, o que resulte da aplicación do baremo ou táboa establecida na póliza subscrita.

CAPÍTULO XVII

Dereitos sindicais

Artigo 61.-

Os representantes dos traballadores previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para realizar funcións sindicais ou de representación de persoal nos termos establecidos legalmente e neste Convenio.

Artigo 62.-

Ningún traballador poderá ser discriminado por razón da súa afiliación sindical, podendo expresar con liberdade as súas opinións, así como publicar e distribuír sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándollo á Empresa.

Artigo 63.-

Os Delegados de Persoal exercerán mancomunadamente ante o empresario a representación para a que foron escollidos e terán as mesmas competencias establecidas para os Comités de Empresa.

Artigo 64.-

O Comité de Empresa é o órgano representativo e colexiado do conxunto de traballadores na Empresa ou Centro de Traballo cun censo de cincuenta ou máis traballadores.

Artigo 65.-

Os Delegados de Persoal, Delegados sindicais e membros do Comité de Empresa, terán todas as competencias, dereitos e garantías que establece o Estatuto dos Traballadores, a Lei de Liberdade Sindical e demais disposicións legais aplicábeis.

Artigo 66.-

Para facilitar a actividade sindical na Empresa, provincia, rexión, Comunidade Autónoma ou Estado, as centrais sindicais con dereito a formar parte da Mesa Negociadora do Convenio, poderán acumular as horas dos distintos membros dos Comités de Empresa e, se é o caso, das Delegados de Persoal pertencentes ás súas organizacións naqueles traballadores, Delegados ou membros do Comité de Empresa que as centrais sindicais designen.

Para facer efectivo o establecido neste artigo, os sindicatos comunicaranlle á Patronal o desexo de acumular as horas dos seus Delegados. Cada central sindical poderá negociar coas organizacións empresariais o nivel que corresponda, a mencionada acumulación de horas sindicais.

Os sindicatos teñen a obriga de lle comunicar ao empresario o nome do seu traballador liberado, previa aceptación expresa deste.

Artigo 67.-

Garántese o dereito dos traballadores do Centro a reunirse no mesmo Centro, sempre que non se perturbe o desenvolvemento das actividades deste e, en todo caso, de acordo coa lexislación vixente.

As reunións deberán ser comunicadas ao Director ou representante da Empresa, coa antelación debida, con indicación dos asuntos incluídos na orde do día e as persoas non pertencentes ao Centro que van asistir á Asemblea.

Artigo 68.- A requirimento escrito dos traballadores afiliados ás centrais sindicais, os Centros poderán descontar na nómina dos traballadores o importe da cota sindical, que se ingresará na conta que o sindicato correspondente determine.

Na autorización escrita dos traballadores deberá facerse constar o importe que se autoriza a descontar.

Artigo 69.-

Os Delegados Sindicais ou cargos nacionais de centrais implantados no sector a nivel nacional que se manteñan como traballadores en activo nalgún Centro e fosen designados como membros da Comisión Negociadora (e sempre que o Centro sexa o sector afectado pola negociación ou arbitraje) previo aviso e

xustificación, poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para participar en negociacións de futuros convenios ou nas sesións da Comisión Paritaria de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Artigo 70.-

Nos Centros con menos de seis traballadores poderanse celebrar eleccións sindicais seguindo o procedemento establecido na lexislación vixente para empresas entre seis e dez traballadores.

CAPÍTULO XVIII

Faltas

Artigo 71.-

Para o persoal afectado por este Convenio establécense tres tipos de faltas: Faltas leves, graves e moi graves.

A) Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidade inxustificadas no posto de traballo, durante trinta días laborais.
2. Unha falta de asistencia ao traballo, durante trinta días laborais.
3. Dar por concluída a actividade laboral con anterioridade á hora do seu remate sen causa xustificada, ata dúas veces en trinta días laborais.
4. Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por causa xustificada, a menos que sexa evidente a imposibilidade de o facer.
5. Non comunicar os cambios de domicilio ou o número de teléfono no prazo dun mes.
6. Neglixencia no control de asistencia, disciplina e coidado dos nenos.

B) Son faltas graves:

1. Máis de tres e menos de seis faltas inxustificadas de puntualidade, cometidas nun prazo de trinta días laborais.
2. Dúas faltas inxustificadas de asistencia ao traballo, en trinta días laborais.
3. Non se axustar ás programacións trimestrais acordadas.
4. Discusións públicas cos compañeiros de traballo no Centro, que poidan ferir a sensibilidade do neno.
5. Faltar gravemente de palabra ou obra á persoa do neno, aos seus familiares ou titores e aos restantes membros do Centro.
6. A pasividade e desinterese no cumprimento das funcións encomendadas.
7. A reincidencia en falta leve nun prazo de sesenta días laborais.

C) Son faltas moi graves:

1. Seis ou máis faltas inxustificadas de puntualidade, cometidas nun prazo de trinta días laborais.
2. Tres ou máis faltas inxustificadas de asistencia, cometidas nun prazo de sesenta días laborais.

3. O abandono inxustificado e reiterado da función encomendada á súa categoría profesional.
4. A reiteración nos maos tratos de palabra e obra dirixidos aos nenos, familiares ou titores e aos restantes membros do Centro.
5. A reincidencia en falta grave se se cometese dentro dos cento oitenta días laborais seguintes a terse producido a primeira infracción.

Artigo 72.-

As infraccións cometidas polos traballadores prescribirán: As faltas leves, aos dez días; as graves, aos quince días; e as moi graves, aos sesenta días, a partir da data en que a Empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

CAPÍTULO XIX

Sancións

Artigo 73.-

As sancións serán:

Por faltas leves: Amoestación verbal. Se fosen reiteradas, amoestación por escrito.

Por faltas graves: Amoestación por escrito e suspensión de emprego e soldo de cinco a quince días con constatación no expediente persoal.

Por faltas moi graves: Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a trinta días e despedimento.

Artigo 74.-

As sancións motivadas por faltas graves e moi graves deberán ser comunicadas por escrito ao traballador, facendo constar a data e feitos que a motivaron.

As sancións que en orde laboral se poidan impor, enténdense sen prexuízo de pasar o tanto de culpa aos Tribunais, cando a falta cometida poida constituír un delito.

Artigo 75.-

A Dirección do Centro, tendo en conta as circunstancias que concorran no feito e a conduta ulterior do traballador, poderán reducir as sancións por faltas leves, graves e moi graves, de acordo coa lexislación vixente.

Artigo 76.-

Os Centros anotarán nos expedientes persoais dos seus empregados as sancións graves que se lles impuxesen, podendo anotar tamén as amoestacións e as reincidencias en faltas leves. Remítirase copia destas aos representantes dos traballadores.

Artigo 77.-

Son infraccións laborais dos empresarios as accións ou omisións contrarias ás disposicións legais, en materia de traballo. Tales infraccións serán coñecidas e sancionadas pola Autoridade Laboral.

Disposicións adicionais

Primeira.-

O Convenio prorrogarase de ano en ano, a partir do día 1 de xaneiro de 2002 por tácita recondución, se non mediase denuncia expresa deste por calquera das partes cunha antelación de dous meses ao remate do seu período de vixencia ou ao de calquera das súas prórrogas. Denunciado o Convenio, este manterá en vixencia o seu contido normativo ata a asinamento dun novo, comprometéndose as partes a iniciar conversas en prazo non superior a un mes antes da data de vencemento do Convenio ou da prórroga.

Malia o anterior, as condicións económicas, se é o caso, serán negociadas anualmente para a súa efectividade a partir do día 1 de xaneiro de cada ano de prórroga.

Segunda.-

As partes negociadoras terán en consideración para a redacción do novo texto articulado do Convenio as resolucións remitidas pola Comisión Paritaria.

Terceira.-

Este Convenio adhírese ao II Acordo Nacional de Formación Continua, asumindo a Comisión Paritaria deste as competencias atribuídas nesta materia ás Comisións Paritarias Sectoriais.

Cuarta.-

A Comisión Paritaria estudiará a problemática que se poida derivar da aplicación da disposición adicional IV da LOGSE no sector e a súa implicación na clasificación do persoal para o seu posterior desenvolvemento no próximo Convenio Colectivo.

Quinta.-

As organizacións asinantes do presente Convenio adhírense ao Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais (ASEC), así como ao seu Regulamento de aplicación que vinculará a totalidade das empresas e á totalidade dos traballadores representados, actuando en primeira instancia a Comisión Paritaria deste Convenio.

Disposicións transitorias

Primeira.- As organizacións negociadoras do presente Convenio comprométense a adaptar o seu texto ao que resulte da Reforma do Sistema Educativo.

Segunda.- O presente Convenio queda aberta á adhesión daquelas organizacións lexitimadas do sector, a teor do artigo 87 do texto refundido do Estatuto de Traballadores.

Disposicións finais

Primeira.-

As condicións pactadas neste Convenio forman un todo indivisíbel.

Segunda.-

Aos traballadores que á entrada en vigor do presente Convenio viñesen desfrutando de máis vacacións ou condicións de traballo máis beneficiosas en xornada, retribucións, etc., seralles respectado como dereito ad personam , mentres manteñan a súa actual relación laboral.

Terceira.-

A Dirección do Centro informará os representantes dos traballadores e, se non os houber, aos propios traballadores, das modificacións nas condicións de traballo.

ANEXO I

Definición de categorías profesionais

Grupo I.

Director Xerente: É o encargado polo titular de dirixir as actividades do Centro.

Subdirector: É o encargado que auxilia o Director e, en caso necesario, substitúe o Director nas súas funcións.

Director pedagóxico: É a persoa que, en posesión da titulación requirida, é encargado polo titular de dirixir as actividades pedagóxicas do Centro e supervisar as actividades desenvolvidas.

Outros profesionais englobados no grupo: Son as persoas que en posesión dos títulos oportunos realizan no Centro as funcións profesionais derivadas da súa titulación.

Grupo II.

Mestre: É a persoa que, reunindo a titulación requirida e coa especialización –ou acreditación– correspondente, elabora e executa a programación de aula; exerce a actividade educativa integral na súa unidade, desenvolvendo as programacións curriculares, incluíndo as actividades relacionadas coa saúde, hixiene e alimentación.

Educador infantil: É quen, posuíndo a titulación académica mínima requirida pola lexislación vixente, diseña e desempeña a súa función educativa na formación integral dos nenos, e coida da orde, seguridade, entretemento, alimentación e aseo persoal destes.

Técnico superior en Educación Infantil: É a persoa que, coa titulación mínima de Técnico superior en Educación Infantil, elabora e executa a programación da súa aula; exerce a actividade educativa integral na súa unidade, desenvolvendo as programacións curriculares, incluíndo as actividades relacionadas coa saúde, hixiene e alimentación.

Grupo III.

Técnico especialista: É o traballador que, reunindo a titulación mínima de Técnico especialista en Xardín de Infancia, está ao coidado da orde, desenvolvemento, seguridade, entretemento, alimentación e aseo persoal dos nenos.

Asistente infantil: É quen está ao coidado da orde, seguridade, entretemento, alimentación, aseo e atención persoal dos nenos.

Grupo IV.

Persoal de Cociña: É a persoa encargada da confección de menús, merca, preparación dos alimentos, responsabilizándose do seu bo estado e preparación, así como da limpeza do local e utensilios de cociña.

A persoa que ocupe esta categoría deberá estar en posesión do carné de Manipulador de Alimentos.

Persoal de Limpeza: É quen atende a función da limpeza das dependencias encomendadas, baixo a dirección de empresas ou persoa designada por esta.

Persoal de Mantemento: É quen tendo a suficiente práctica se dedica ao coidado, preparación e conservación integral dos edificios e xardíns.

Persoal de Servizos Xerais: Son as persoas ás que se lles encomendan funcións ou oficios especiais ou mixtos entre as anteriores categorías deste grupo.

Auxiliar: É aquela persoa que sen unha cualificación específica exerce os labores que se lle encomendan.

Administrativos: Son as persoas que realizan funcións de administración, burocráticas, atenden os teléfonos, recepción e demais servizos da mesma índole.

ANEXO II

VI CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA E EDUCACIÓN INFANTIL

Táboas salariais para o ano 2001

[BOE núm. 93, do 18 de abril de 2001]

| Categorías profesionais | Salario | | Trienio | |
|---|---------|----------|---------|-------|
| | Pesetas | Euros | Pesetas | Euros |
| GRUPO I | | | | |
| Director Xerente | 171.546 | 1.031,01 | 4.099 | 24,64 |
| Subdirector | 171.546 | 1.031,01 | 4.099 | 24,64 |
| Director Pedagóxico | 171.546 | 1.031,01 | 4.099 | 24,64 |
| Pedagogo | 168.106 | 1.010,33 | 4.099 | 24,64 |
| Psicólogo | 168.106 | 1.010,33 | 4.099 | 24,64 |
| Médico | 168.106 | 1.010,33 | 4.099 | 24,64 |
| Asistente Social | 168.106 | 1.010,33 | 4.099 | 24,64 |
| Outros | 168.106 | 1.010,33 | 4.099 | 24,64 |
| GRUPO II | | | | |
| Profesor/Mestre | 169.348 | 1.017,80 | 4.176 | 25,10 |
| Educador Infantil | 101.208 | 608,27 | 3.099 | 18,63 |
| Técnico Superior en Educación Infantil: | | | | |
| Do 1 de xaneiro ao 30 de novembro de 2001 | 98.904 | 594,42 | 3.099 | 18,63 |
| Do 1 ao 31 de decembro de 2001 | 101.208 | 608,27 | 3.099 | 18,63 |
| GRUPO III | | | | |
| Técnico Especialista | 96.602 | 580,59 | 3.099 | 18,63 |
| Asistente Infantil | 91.690 | 551,07 | 2.710 | 16,29 |
| GRUPO IV | | | | |

| | | | | |
|------------------------------|--------|--------|-------|-------|
| Persoal de Cociña | 86.684 | 520,98 | 2.323 | 13,96 |
| Persoal de Limpeza | 86.684 | 520,98 | 2.323 | 13,96 |
| Persoal de Mantemento | 86.684 | 520,98 | 2.323 | 13,96 |
| Persoal de Servizos Xerais | 86.684 | 520,98 | 2.323 | 13,96 |
| Auxiliar | 83.352 | 500,95 | 2.323 | 13,96 |
| Administrativo | 89.996 | 540,88 | 2.323 | 13,96 |
| Outros: | | | | |
| Contratado para la formación | S.M.I. | | | |

As anteriores táboas salariais foron calculadas tendo en conta un incremento do 3,2 por 100 no salario reseñado nas táboas salariais de 2000, excepto no suposto do Técnico superior en Educación Infantil. O trienio non foi incrementado.

Os traballadores de centros de obras sociais propias de carácter docente sen fins lucrativos, Caixas de Aforros, Municipios, Deputacións e Cabidos terán os mesmos incrementos salariais antes mencionados sobre os conceptos retributivos que establece o Convenio, aboados na nómina de decembro do ano anterior. Para o ano 2001 o incremento será de 3,2 por 100 sobre o salario.

Os efectos económicos destas táboas salariais aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 2001, excepto o previsto nestas para o Técnico superior en Educación Infantil.

Co fin de facer efectivos os incrementos establecidos nestas táboas salariais, así como os atrasos salariais que se puidesen derivar destas, as empresas disporán de dous meses, a partir da data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado.