

CONVENIS

COL·LECTIUS

2019-21

**XII Conveni col·lectiu
d'àmbit estatal
de centres
d'assistència i
educació infantil**



www.ugteducacio.cat



www.ugt.cat

PRESENTACIÓ:

La complexitat s'està convertint en una de les característiques definitòries d'aquesta època i de la negociació col·lectiva del sector de Centres d'Assistència i Educació Infantil.

És per aquesta raó que des de FETE-UGT s'ha apostat pel diàleg i l'intent d'arribar a acords que donin estabilitat a un sector que està sofrint doblement pel descens de la natalitat i la brutal crisi econòmica que ha fet que molts d'aquests centres tinguin serioses dificultats per a subsistir, posant-se en joc l'estabilitat dels seus treballadors/as.

Així, després de llargues negociacions, portades en aquest cas des de Madrid per tractar-se d'un conveni d'àmbit estatal, podem dir amb orgull, que hem signat l'XI Conveni Col·lectiu d'àmbit estatal de Centres d'Assistència i Educació Infantil.

Des de la UGT entenem que ha estat un exercici de responsabilitat per les parts signants durant tot el temps que ha durat aquesta negociació i que aquest és el camí que hem de seguir en totes les taules de negociació.



www.ugt.cat

XI CONVENI COL·LECTIU D'ÀMBIT ESTATAL DE CENTRES D'ASSISTÈNCIA I EDUCACIÓ INFANTIL.

CAPÍTOL 1.- Àmbits.	9
Article 1.- Àmbit Territorial.	9
Article 2.- Àmbit Funcional.	9
Article 3.- Àmbit Personal.	9
Article 4.- Àmbit Temporal.	9
Article 5.- Pròrroga del conveni.	9
Article 6.- Convenis d'àmbit inferior.	9
CAPÍTOL 2.- Comissió Paritària	10
Article 7.- Definició i Funcions.	10
Article 8.- Regles de procediment i domicili de la Comissió.	10
CAPÍTOL III.- Direcció i organització del treball.	11
Article 9.- Direcció i organització del treball.	11
CAPÍTOL IV. Classificació professional i definicions.	11
Article 10.- Classificació professional.	11
Article 11.- Càrrecs directius temporals.	12
Article 12.- Definició de llocs de treball.	13
Article 13.- Definició de càrrecs directius temporals.	14
CAPÍTOL V. Jornada de treball.	14
Article 14.- Càlcul de la jornada.	14
Article 15.- Hores extraordinàries.	14
Article 16.- Calendari laboral.	15
Article 17.- Descans setmanal i entre jornades.	15
Article 18.- Jornada Parcial	15
Article 19.- Jornada en horari nocturn.	15
Article 20.- Hores de mera presència.	15
CAPÍTOL VI. Contractes.	15
Article 21.- Marc legal	15

Article 22.- Pressumpció de la contractació indefinida.	15
Article 23.- Conversió a contracte indefinit.	16
Article 24.- Contractació eventual.	16
Article 25.- Contracte d'interinitat.	16
Article 26.- Contracte a temps parcial.	16
Article 27.- Contracte de pràctiques	17
Article 28.- Contracte per a la formació i l'aprenentatge.	18
Article 29.- Contracte de relleu.	18
Article 30.- Contractació de persones amb discapacitat.	19
Article 31.- Subrogació convencional.	19
CAPÍTOL VII. Període de prova, cessament de personal i vacants.	23
Article 32.- Període de Prova.	22
Article 33.- Cessament voluntari.	23
Article 34.- Vacants	23
CAPÍTOL VIII. Vacances	24
Article 35.- Vacances	24
CAPÍTOL IX. Malalties, permisos.	24
Article 36.- Permisos retribuïts.	24
Article 37.- Permisos no retribuïts.	25
Article 38.- Incapacitat Temporal.	25
Article 39.- Conciliació vida laboral i familiar.	25
CAPÍTOL X. Cursos d'actualització i perfeccionament.	27
Article 40.- Dret a la formació.	27
Article 41.- Formació per a l'ocupació.	27
Article 42.- Exàmens Oficials.	27
CAPÍTOL XI. Excedències i altres causes de suspensió del contracte de treball.	28
Article 43.- Tipus d'excedència.	28
Article 44.- Excedència forçosa.	28

Article 45.- Reserva del lloc de treball.	28
Article 46.- Excedència per cura de fill.	28
Article 47.- Excedència per cura de familiar.	29
Article 48.- Excedència Voluntària.	29
Article 49.- Reingrés en l'empresa.	29
Article 50.- Suspensió del contracte de treball per naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.	29
Article 51.- Risc durant l'embaràs i la lactància.	29
CAPÍTOL XII. Jubilacions.	30
Article 52.- Jubilació.	30
CAPÍTOL XIII. Retribucions.	31
Article 53.- Salaris.	31
Article 54.- Mobilitat funcional interna al grup.	31
Article 55.- Mobilitat funcional externa al grup professional.	31
Article 56.- Bestretes.	32
Article 57.- Correspondència entre salari i jornada.	32
Article 58.- Centres de titularitat estrangera	32
Article 59.- Complement de desenvolupament i perfeccionament professional (CPP).	32
Article 60.- Càmput de l'antiguitat.	33
Article 61.- Gratificacions extraordinàries.	33
Article 62.- Complement d'antiguitat en centres concertats.	33
Article 63.- Prorratig per cesament o nou ingrés.	34
Article 64.- Prorratig de pagues extraordinàries.	34
CAPÍTOL XIV. Despenjament del conveni i inaplicació salarial.	34
Article 65.- Despenjament del conveni i inaplicació salarial.	34
CAPÍTULO XV. Seguretat y salut laboral.	36
Article 66.- Marc normatiu.	36
Article 67.- Drets de representació.	36

Article 68.- Vigilància de la salut.	37
Article 69.- Òrgan Paritari Sectorial per a la Promoció de la Salut i Seguritat en el treball en el sector de l'Educació Infantil.	37
CAPÍTOL XVI. Plan d'Igualtat.	38
Article 70.- Pla d'igualtat.	38
CAPÍTOL XVII. Millores socials.	38
Article 71.- Roba de Treball.	38
Article 72.- Places gratuïtes.	38
Article 73.- Serveis de menjador i allotjament.	38
Article 74.- Centres amb internat.	39
Article 75.- Responsabilitat civil i accidents.	39
CAPÍTOL XVIII. Drets sindicals.	41
Article 76.- Crèdit horari.	41
Article 77.- No discriminació.	41
Article 78.- Delegats de personal.	41
Article 79.- Comitè d'empresa	41
Article 80.- Competències dels representants.	41
Article 81.- Acumulació d'hores sindicals.	41
Article 82.- Dret de reunió.	41
Article 83.- Quota sindical	42
Article 84.- Negociació de conveni i participació a Paritàries.	42
Article 85.- Eleccions sindicals.	42
CAPÍTOL XIX. Faltes.	42
Article 86.- Tipus de faltes.	42
Article 87.- Prescripció de faltes.	43
CAPÍTOL XX. Sancions.	43
Article 88.- Tipus de sancions.	43
Article 89.- Comunicació de sancions.	43
Article 90.- Reducció de sancions.	44

Article 91.- Anotació i cancelació de sancions.	44
Article 92.- Infraccions laborals dels empresaris.	44
DISPOSICIONS ADDICIONALS.	44
PRIMERA	44
SEGONA	44
TERCERA	44
CUARTA	44
CINQUENA	44
SISENA	44
SETENA	45
VUITENA	45
DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.	45
PRIMERA	45
SEGONA	45
TERCERA	45
CUARTA	45
CINQUENA	46
SISENA	46
SETENA	47
VUITENA	47
NOVENA	47
DISPOSICIONS FINALS.	48
PRIMERA	48
SEGONA	48
TERCERA	48
CUARTA	48
CINQUENA	48
ANNEX I	49
ANNEX II	52

ANNEX III	57
ANNEX IV	58
ANNEX FINAL INFORMATIU.	58



www.ugt.cat

CAPÍTOL I

Àmbits

Article 1.- Àmbit Territorial.

El present Conveni és d'aplicació en tot el territori de l'Estat Español.

Article 2. Àmbit Funcional.

Quedaran afectats per aquest conveni els centres privats no integrats d'assistència i educació infantil, autoritzats i registrats per l'administració autonòmica competent (amb codi de centre), independentment de la denominació genèrica que tinguin en cada Comunitat autònoma, qualsevol que sigui la nacionalitat de l'entitat titular, així com aquelles empreses o entitats privades que gestionin centres de titularitat pública. S'entén per centres no integrats els que imparteixen exclusivament educació infantil.

Article 3.- Àmbit Personal.

Afecta aquest Conveni al personal en règim de contracte de treball que presti els seus serveis en els Centres ressenyats en l'article anterior.

Article 4.- Àmbit Temporal.

El present Conveni Col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el «Boletín Oficial del Estado», mantenint la seva vigència fins al 31 de desembre de 2021, amb les excepcions establertes al llarg del text del mateix i en els seus Annexos per a matèries concretes. Les empreses disposaran d'un termini de tres mesos, des de la publicació en BOE del present Conveni Col·lectiu per a fer efectius els endarreriments que si escau puguin correspondre.

Article 5. Pròrroga del conveni.

El Conveni es prorrogarà d'any en any, a partir del dia 1 de gener de 2022 per tàcita reconducció, si no mediés denúncia expressa del mateix per qualsevol de les parts amb una antelació de dos mesos al final del seu període de vigència o al de qualsevol de les seves pròrrogues. Denunciat el Conveni aquest mantindrà la seva vigència fins a la signatura d'un nou, comproment-se les parts a iniciar converses en termini no superior a un mes abans de la data de venciment del Conveni o de la pròrroga. No obstant l'anterior, les condicions econòmiques si escau, seran negociades anualment per a la seva efectivitat a partir del dia 1 de setembre de cada any de pròrroga.

Article 6. Convenis d'àmbit inferior.

En els Convenis Col·lectius d'àmbit inferior, que poguessin negociar-se a partir de la signatura del present Conveni Col·lectiu, s'exclouran expressament de la seva negociació les següents matèries: període de prova, modalitats de contractació, excepte en els aspectes d'adaptació a l'àmbit d'empresa, règim disciplinari, normes mínimes de seguretat i higiene i mobilitat geogràfica.

Els Convenis col·lectius d'empresa o grups d'empresa únicament tindran prioritats aplicatives respecte del present Conveni estatal o respecte dels

Convenis autonòmics en les matèries contemplades per l'article 84.2 del Estatut dels Treballadors.

Així mateix, i en el supòsit de negociacions de caràcter autonòmic, que poguessin afectar l'àmbit establert en aquest text convencional, serà necessari l'acord, segons la respectiva representativitat, de les organitzacions patronals i sindicals legitimades per a negociar en aquest sector en concret.

En tot cas el conveni estatal tindrà caràcter de dret supletori dispositiu respecte a matèries no negociades en l'àmbit autonòmic. Les organitzacions signants del present Conveni Col·lectiu, es comprometen al fet que els seus delegats sindicals i centres associats respectin la present disposició.

CAPÍTOL II

Comissió Paritària

Article 7.- Definició i Funcions.

Es constituirà una Comissió Paritària, única en tot l'Estat i integrada per les organitzacions empresarials i sindicals signants del Conveni, per a la interpretació, mediació, arbitratge i seguiment d'aquest.

En la reunió de constitució es procedirà al nomenament del President i Secretari, les tasques del qual seran, respectivament, convocar i moderar la reunió i estendre acta d'aquesta, portant el registre previ i arxiu dels assumptes tractats.

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- a) Interpretació de la totalitat dels articles o clàusules del present Conveni.
- b) Control i seguiment de l'aplicació del Conveni:
 1. Adaptant el text a les modificacions legislatives que es produeixin quan es limitin a una mera transcripció literal
 2. Traslladant a la Comissió Negociadora els errors o omissions detectats, que impliquin una modificació del text del conveni, així com les actualitzacions legislatives que excedeixin de la mera transcripció.
- c) Proposar davant l'Administració els temes que puguin tenir relació amb el sector.
- d) Conèixer les reclamacions que es produeixin sobre les matèries regulades en el conveni.
- e) Intervenció preceptiva prèvia a les vies administrativa i jurisdiccional en els conflictes de caràcter col·lectiu que se suscitin en relació amb la interpretació i aplicació del Conveni. Aquesta intervenció podrà ser mediatora, conciliadora i, previ acord unànim dels integrants d'aquesta comissió, arbitral.
- f) Totes aquelles activitats que tendeixin a assegurar l'eficàcia i compliment del Conveni, així com també les que puguin atribuir-se-li de comú acord per les parts integrants.

Article 9. Regles de procediment i domicili de la Comissió.

La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre,

i amb caràcter extraordinari, quan el sol·liciti la majoria d'una de les parts.

En tots dos casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies. Només en cas d'urgència, reconeguda per totes dues parts, el termini podrà ser inferior.

En la convocatòria s'indicarà l'ordre del dia i data de reunió, i s'adjuntarà la documentació necessària. Els acords seran presos per vot qualificat en funció de la representativitat de les organitzacions, requerint-se per a adoptar acords, l'aprovació de més del cinquanta per cent de la representació patronal i sindical.

La Comissió Paritària fixa el seu domicili a l'efecte de recepció de consultes, que hauran de ser enviades per correu certificat, a Madrid, al carrer Ferraz, núm. 85, C.P. 28008. En cas que la Comissió Paritària actuï amb funcions de mediació, conciliació i, si escau, arbitratge, la Comissió Paritària, una vegada rebut l'escrit-proposada o si escau, emplenada la informació corresponent, disposarà d'un termini no superior a 30 dies hàbils per a resoldre la qüestió suscitada, o si això no fos possible, emetre el seu dictamen. Transcorregut el termini sense haver-se produït resolució ni dictamen, quedarà oberta la via jurisdiccional competent.

CAPÍTOL III

Direcció i organització del treball

Article 9.- Direcció i organització del treball.

La direcció i organització del treball és facultat específica de l'empresari i s'ajustaran a el que es preveu en l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions aplicables atesa la legislació vigent. Tot això, sense menyscar el dret d'informació i participació de la Representació Legal dels Treballadors atesa la normativa vigent.

CAPÍTOL IV

Classificació professional i definicions

Article 10.- Classificació professional.

A fi d'adequar el sistema de classificació professional al que es disposa en l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors i a la realitat del sector de l'educació infantil, s'estableix una nova classificació professional que implica una substitució del sistema establert en l'anterior conveni basat, exclusivament, en categories professionals.

El nou sistema de classificació professional es fonamenta en l'existència de tres grups professionals, incloent-se en cadascun d'ells, els diversos llocs de treball. A aquest efecte, les anteriors categories es reconverteixen en els nous llocs de treball.

El personal que presta els seus serveis en les empreses i centres de treball afectats pel present conveni quedarà integrat en algun dels tres grups professionals, d'acord amb la responsabilitat professional, competència general

desenvolupada, funcions, posició en l'organigrama i requeriments de titulació acadèmica o professional necessaris per a l'exercici de la prestació laboral.

A partir de la publicació en el Boletín Oficial del Estado del present Conveni les empreses vindran obligades a contractar en funció de la classificació establerta a continuació:

Grup I. Personal de Aula:

- a) Mestre/a.
- b) Educador/a Infantil.
- c) Auxiliar de suport

Grup II.

Personal de serveis complementaris: Personal especialitzat: logopeda, psicòleg, infermer, metge, pedagog, assistent social, ...

Grup III. Personal d'administració i serveis:

- a) Personal de cuina.
- b) Personal de neteja.
- c) Personal de Manteniment.
- d) Personal de Serveis generals
- e) Personal administratiu.

Els llocs de treball especificats anteriorment tenen caràcter enunciatiu i no suposen l'obligació de tenir proveïts tots ells si la necessitat o el volum de l'activitat del centre no el requereixen.

Els diferents llocs de treball s'inclouran en els següents grups de cotització a la Seguretat Social:

- Mestre/a, i personal de serveis complementaris: **grup de cotització 2.**
- Educador infantil: **grup de cotització 4.**
- Auxiliar de suport i personal d'administració i serveis: **grup de cotització 6.**

Article 11. Càrrecs directius temporals.

Seràn càrrecs directius temporals, entre altres, els següents:

- a) Director.
- b) Subdirector.
- c) Director pedagògic.

Aquests càrrecs són temporals i, per tant, la seva durada vindrà determinada pel temps que l'empresari encomani al treballador les responsabilitats pròpies del càrrec.

Una vegada finalitzada aquesta assignació temporal, el treballador tornarà amb

caràcter general al lloc de treball per al qual se li va contractar.

Igualment, tornaran al lloc de treball per al qual van ser contractats, en el supòsit de subrogació convencional de l'article 31 del present Conveni col·lectiu, tret que el nou adjudicatari mantingui la designació.

Article 12. Definició de llocs de treball.

Grup I. Personal d'aula:

a) Mestre/a: És la persona que, reunint la titulació mínima requerida per la legislació vigent i amb l'especialització –o acreditació– corresponent, elabora i executa la programació del centre o cicle; exerceix l'activitat educativa integral en el centre o cicle, desenvolupant les programacions curriculars. També realitzarà les activitats relacionades amb la salut, higiene i alimentació en el centre o cicle.

b) Educador/a Infantil: És la persona que reunint la titulació acadèmica mínima requerida per la legislació vigent, exerceix la seva funció elaborant i executant la programació de la seva aula i exercint l'activitat educativa a la seva aula, desenvolupant les programacions curriculars, incloent les activitats relacionades amb la salut, higiene i alimentació en el centre.

c) Auxiliar de suport: És aquell treballador que, amb la titulació mínima requerida per la legislació vigent a cada moment, ajuda, auxilia o recolza en les tasques diàries de l'aula que se li encomanin, incloent, entre altres tasques, aquelles derivades de l'ordre, seguretat, entreteniment, alimentació, condícia i atenció personal als nens. Els auxiliars no podran exercir les funcions del titular d'aula.

Grup II. Personal de serveis complementaris:

Personal especialitzat: És la persona que, amb la titulació mínima requerida, exerceix una funció especialitzada o assessora, ja sigui directament amb els alumnes o genèricament en el centre o empresa.

Grup III. Personal d'administració i serveis:

a) Personal de cuina: És la persona encarregada de la confecció de menús, compra, preparació dels aliments, responsabilitzant-se del seu bon estat i preparació, així com de la neteja del local i utensilis de cuina. El treballador que exerceixi aquesta funció haurà d'estar en possessió de la qualificació requerida en matèria alimentària.

b) Personal de neteja: És qui atén la funció de la neteja de les dependències encomanades, sota la direcció de l'empresa o persona designada per aquesta.

c) Personal de Manteniment: És qui, tenint la suficient pràctica es dedica a la cura, preparació i conservació integral de les instal·lacions.

d) Personal de Serveis generals: Son les persones a les quals se li encomanen funcions o oficis especials o mixtos entre les anteriors categories d'aquest grup.

e) Personal administratiu: Son les persones que realitzen funcions

d'administració, burocràtiques, atenen els telèfons, recepció i altres serveis de la mateixa índole.

Article 13. Definició de càrrecs directius temporals.

a) Director: És l'encarregat pel titular de dirigir i organitzar les activitats i al personal de l'empresa.

b) Subdirector: És l'encarregat que auxilia al Director i, en cas necessari, substitueix al Director en les seves funcions.

c) Director Pedagògic: És la persona que en possessió de la titulació requerida, és encarregat pel titular de dirigir i supervisar les activitats pedagògiques desenvolupades en l'empresa.

CAPÍTOL V

Jornada de treball

Article 14.- Càlcul de la jornada.

El nombre d'hores de treball a la setmana, per a cadascuna de les categories afectades per aquest conveni són:

- Mestra/e: 32 hores setmanals
- Educador/a Infantil: 38 hores setmanals
- Resta del personal: 39 hores setmanals.

El càlcul màxim anual, que inclou totes les activitats que ha de realitzar el treballador atesa la facultat empresarial establerta en l'article 9, correspon a:

- Mestra/e: 1.398 hores anuals
- Educador/a Infantil: 1.661 hores anuals.
- Resta del personal: 1.704 hores anuals.

El càlcul d'hores serà distribuït entre les diferents activitats que ha de realitzar en el centre, derivades de les funcions laborals descrites en l'article 12, previ acord si n'hi hagués, amb els representants dels treballadors, i a falta d'aquests, amb els propis treballadors. Així mateix, s'entenen incloses dins de la jornada laboral anual les hores efectivament destinades a la formació i perfeccionament professional, en els termes indicats en l'article 59.

Amb el temps suficient, preferentment al començament de cada curs escolar, o en el moment que existeixin circumstàncies objectives que el modifiquin, s'elaborarà la distribució de la jornada laboral, setmanal, mensual i anual, si escau, de cada treballador, així com els períodes de vacances. En cas de no existir acord, es respectarà el topall de 9 hores diàries.

Article 15.- Hores Extraordinàries.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada establerta en aquest Conveni. La iniciativa per a treballar en hores extraordinàries correspon al Centre i a la lliure acceptació del treballador, conforme a la legislació vigent a cada moment. Les hores extraordinàries

queden limitades a quaranta-vuit hores i mitja anuals. La seva retribució no podrà ser en cap cas inferior al valor de l'hora ordinària i podrà ser compensada per temps equivalents de descans retribuït.

Article 16.- Calendari laboral.

L'empresa establirà el corresponent calendari laboral atenent al preceptuat en Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 17.- Descans setmanal i entre jornades.

Quan les necessitats de treball o les característiques del Centre no permetin gaudir en dissabte o diumenge del descans setmanal de dia i mig continuu, aquest es gaudirà en altres dies de la setmana.

En tot cas, entre el final de la jornada i el començament de la següent, passaran, com a mínim, dotze hores.

Tots els treballadors gaudiran d'un cap de setmana de descans continuat al mes.

Article 18.- Jornada Parcial.

Els treballadors contractats per a la realització d'una jornada inferior a la pactada en aquest Conveni, percebran la seva retribució en proporció al nombre d'hores contractades.

Article 19.- Jornada en horari nocturn.

Les hores treballades en el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí tindran la consideració de treball nocturn, a l'efecte de retribució. Tindrà una retribució específica incrementada, com a mínim en un 25% sobre salari base.

Article 20.- Hores de mera presència.

Les hores de mera presència voluntària dels treballadors en el Centre de treball no es consideraran dins de la jornada de treball efectiu, ni es computaran a l'efecte del límit d'hores extraordinàries.

CAPÍTOL VI

Contractes

www.ugt.cat

Article 21.- Marc legal.

Tot contracte subscrit en l'àmbit del present Conveni haurà de formalitzar-se per escrit i adequar-se a el que es preveu en el Text refós de l'Estatut dels Treballadors i altra normativa laboral que afecti la contractació.

Article 22.- Presumpció de la contractació indefinida.

El personal afectat per aquest Conveni s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les permeses per la llei i amb les limitacions indicades en els articles següents.

El personal serà contractat per alguna de les modalitats de contractació que a

cada moment sigui possible segons la legislació vigent.

El personal admès en l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la durada del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Article 23.- Conversió a contracte indefinit.

Tots els treballadors passaran automàticament a la condició de fixos si transcorregut el termini determinat en el contracte continuen desenvolupant les seves activitats i no hagi existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Adquiriran la condició de treballadors fixos, aquells treballadors que, en un període de trenta mesos, haguessin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dues o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, en tant romangui obrant el que s'estableix en l'Estatut dels Treballadors vigent.

Article 24.- Contracte Eventual.

Podrà concertar-se aquest contracte quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o excés d'activitat així ho exigissin, encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.

Aquests contractes podran tenir una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 16 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixi la causa que justifiqui la seva utilització. No es podrà utilitzar novament aquesta modalitat contractual per al mateix lloc de treball més de dos cursos escolars consecutius.

El treballador, a la finalització del contracte, tindrà dret a rebre la indemnització econòmica que estableixi a cada moment la legislació vigent.

Article 25.- Contracte d'interinitat.

El personal interí és el contractat per a substituir al personal amb dret a reserva del lloc de treball, havent-se d'especificar en el contracte el nom del substituït i la causa de substitució.

Article 26.- Contracte a temps parcial.

A tenor de la legislació vigent, el contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores, al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada laboral a temps complet comparable.

Aquesta modalitat podrà concertar-se per temps indefinit o per durada determinada, excepte en els supòsits de contracte per a la formació i l'aprenentatge. I haurà de formalitzar-se segons allò que s'ha fixat legalment, havent de figurar el nombre d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució.

Els treballadors a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, excepte quan es realitzin per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i greus.

La conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial, i viceversa, tindrà sempre caràcter voluntari per al treballador.

En els contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, i a tenor de la legislació vigent, es podran realitzar hores complementàries quan així s'hagués pactat expressament amb el treballador, en el contracte o mitjançant pacte posterior formalitzat per escrit.

El nombre d'hores complementàries no podrà excedir del 30% de la jornada laboral ordinària contractada. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i aquestes complementàries no podrà excedir del límit establert en el primer paràgraf d'aquest article. Tals hores complementàries seran distribuïdes per l'empresari de conformitat amb les necessitats de l'empresa.

El treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de set dies. El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per denúncia del treballador, una vegada complert un any des de la seva celebració, havent-se de notificar la denúncia amb una antelació de tres mesos, entenent-se prorrogat, en cas contrari, per un nou període anual.

Així mateix, s'entendrà com a contracte a temps parcial el celebrat amb el treballador que per a accedir a la jubilació parcial concerta amb la seva empresa, en les condicions establertes legalment.

Tots els treballadors a temps parcial tindran preferència en cas d'existència de vacants o d'ampliació de jornada, fins al màxim establert en el seu lloc de treball, si posseeixen la capacitat, titulació i idoneïtat requerida per a desenvolupar el lloc de treball segons el parer del representant de l'empresa titular del Centre. En el no contemplat en aquest article s'atendrà a el que s'estableix en la legislació vigent.

Article 27.- Contracte de pràctiques.

El contracte en pràctiques es podrà realitzar amb els qui estan en possessió de la titulació requerida per l'Estatut dels Treballadors per a aquest contracte, dins dels cinc anys o de set quan es concerta amb un treballador amb discapacitat, immediatament següents a la terminació dels corresponents estudis.

Tindran una durada mínima de sis mesos i màxima de dos anys, tenint la possibilitat de dues pròrrogues, de sis mesos de durada mínima cadascuna d'elles, fins a aconseguir la durada màxima establerta, fixant-se la seva retribució en el 85% el primer any i en el 95% el segon any de la quantia que figura en les taules salarials, per al lloc de treball i funcions que ha estat contractat.

Si al final del contracte el treballador s'incorporés sense solució de continuïtat a

l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada de les pràctiques a l'efecte d'antiguitat en l'empresa. El període de prova serà l'estipulat en el Conveni per al seu lloc de treball.

Article 28.- Contracte per a la formació i l'aprenentatge.

El contracte per a la formació i l'aprenentatge té per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

La retribució d'aquests treballadors serà el salari mínim interprofessional. Aquesta retribució no podrà rebaixar-se en virtut del temps dedicat a formació teòrica, ni ser inferior a la legalment marcada.

La resta de condicions d'aquest contracte es regiran per les regles establertes en la normativa vigent en el moment de la seva formalització.

Article 29.- Contracte de relleu.

És el contracte que es realitza amb un treballador, en situació de desocupació o que tinguis concertat amb la seva empresa un contracte de durada determinada, a fi de cobrir la jornada que deixa vacant el treballador que es jubila parcialment. Excepte en el que s'estableix per als casos de jubilació parcial on, la reducció de jornada i salari podrà aconseguir el 75% (85% per als qui resulti d'aplicació la disposició transitòria quarta, apartat 5, de la LGSS), la durada del contracte de relleu podrà ser indefinida o com a mínim, igual al mateix temps que falti al treballador substituït per a aconseguir l'edat de jubilació ordinària que correspongui conforme a el que s'estableix en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

Si, en complir aquesta edat, el treballador jubilat parcialment continués en l'empresa, el contracte de relleu que s'hagués celebrat per durada determinada podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts per períodes anuals, extingint-se, en tot cas, en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

En el cas del treballador que es jubili parcialment després d'haver aconseguït l'edat de jubilació, el contracte de relleu que podrà celebrar l'empresa per a substituir la part de la jornada deixada vacant pel mateix podrà ser indefinida o anual. En aquest segon cas, el contracte es prorrogarà automàticament per períodes anuals extingint-se en la forma assenyalada en el paràgraf anterior.

Excepte en el que s'estableix per als casos de jubilació parcial on la reducció de jornada i salari podrà aconseguir el 75% (85% per als qui resulti d'aplicació la disposició transitòria quarta, apartat 5, de la LGSS), la jornada podrà ser a temps complet o parcial. En tot cas, serà com a mínim igual a la jornada que deixa vacant el treballador que es jubila anticipadament.

L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o simultanejar-se amb ell.

El lloc del treballador rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït. En tot cas, haurà d'existir una correspondència entre les bases de cotització de

tots dos, en els termes previstos en el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

En el supòsit que el contracte de relleu sigui de durada determinada, i no sigui objecte de transformació en indefinit, a la finalització d'aquest contracte, el treballador afectat tindrà dret a la indemnització que estableixi a cada moment la legislació vigent.

Les parts de comú acord podran pactar l'acumulació de la jornada restant fins a la jubilació ordinària del treballador rellevat, ja sigui en un o diversos períodes.

Article 30.- Contractació de persones amb discapacitat.

Les empreses que emprin a un número de 50 o més treballadors vindran obligades al fet que de ells, almenys, el 2 per 100 siguin treballadors amb discapacitat o a adoptar les mesures alternatives previstes en l'article 42.1 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

Les empreses de menys de 50 treballadors contemplaran, en els processos de selecció de personal per a cobrir vacants, criteris de discriminació positiva que donin preferència a la contractació de persones amb algun tipus de discapacitat, sempre que aquesta no sigui obstacle per a exercir adequadament les funcions que hagin de desenvolupar en el lloc de treball de què es tracti.

Article 31.- Subrogació convencional.

1. En el sector d'assistència i educació infantil operarà la subrogació del personal quan tingui lloc un canvi de contractista o de subcontractista, en una concreta activitat de les regulades en l'àmbit funcional de l'articulat del present Conveni, en qualsevol tipus de client, ja sigui públic o privat. Aquesta subrogació es durà a terme en els termes indicats en el present article.

En endavant, el terme contracta s'entén com el conjunt de mitjans organitzats amb la finalitat de dur a terme una activitat econòmica de les definides dins de l'àmbit funcional del conveni, ja fos essencial o accessòria, que manté la seva identitat amb independència de l'adjudicatari del servei.

En aquest sentit, engloba amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació, tant pública com privada, i identifica una concreta activitat que passa a ser exercida per una determinada empresa, societat, o entitat de qualsevol classe, sent aplicable la subrogació encara en el supòsit previst en l'article 130, 3 de la Llei de Contractes del Sector Públic.

Als efectes previstos en aquest article no tindran la consideració de treballadors/as i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària els socis cooperativistes que no tinguin la condició de socis treballadors/as i els treballadors/as autònoms tot i que vinguessin prestant serveis directa i personalment en el centre o contracta en el qual es produís el canvi de contractista o subcontractista.

En el cas de subrogació de socis cooperativistes que tinguin la condició de treballadors/as, la subrogació aconseguirà exclusivament a aquesta última condició, sotmetent-se en tots els aspectes a la regulació laboral i convencional d'aplicació. Es produirà l'esmentada subrogació de personal, sempre que es donin algun dels següents suposats:

a) Treballadors/as en actiu que facin el seu treball en la contracta amb una antiguitat mínima dels tres últims mesos anteriors a la finalització efectiva del servei, sigui com fos la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat al citat període de tres mesos, haguessin treballat en una altra contracta.

b) Treballadors/as amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de la finalització efectiva de la contracta, tinguin una antiguitat mínima de tres mesos en la mateixa i/o aquells/as que es trobin en situació de IT, excedència que doni lloc a reserva del mateix lloc de treball, vacances, permisos, maternitat, Incapacitat Permanent subjecta a revisió durant els dos anys següents o situacions anàlogues, sempre que compleixin el requisit ja esmentat d'antiguitat mínima.

c) Treballadors/as amb contracte d'interinitat que substitueixin a algun dels treballadors esmentats en l'apartat b), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.

d) Treballadors/as de nou ingressos que per ampliació del contracte amb el client s'hagin incorporat a la contracta com a conseqüència d'una ampliació de plantilla en els tres mesos anteriors a la finalització d'aquella.

e) Treballadors/as de nou ingressos que han ocupat llocs fixos amb motiu de les vacants que de forma definitiva s'hagin produït en els tres mesos anteriors a la finalització de la contracta, sempre que s'acrediti la seva incorporació simultània al centre i a l'empresa.

2. Tots els supòsits anteriorment contemplats, s'hauran d'acreditar documentalment per l'empresa o entitat sortint a l'entrant, mitjançant els documents que es detallen en aquest article.

Documents a facilitar.

L'empresa sortint haurà de facilitar a l'empresa entrant i als representants dels treballadors els següents documents:

a) Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de Seguretat Social.

b) Fotocòpia dels tres últims rebuts de salari dels treballadors/as afectats.

c) Fotocòpia dels documents de cotització a la Seguretat Social dels tres últims mesos.

d) Relació del personal especificant: nom i cognoms, número d'afiliació a la

Seguretat Social, lloc de treball o, si escau, càrrec directiu temporal encomanat, jornada, horari, modalitat de contractació, període de gaudi de les vacances i, quan escaigui, antiguitat i complement de desenvolupament i perfeccionament professional –C.P.P.–, especificant, en relació amb aquest últim concepte, data de meritació i nombre d'hores de formació ofertes i, si escau, realitzades Si el treballador/a és representant legal dels treballadors, s'especificarà el període de mandat d'aquest.

e) Fotocòpia dels contractes dels treballadors/as afectats per la subrogació.

f) Si l'empresa sortint fos una cooperativa de treball, haurà d'identificar en la relació de personal que facilita a l'empresa entrant els qui tenen la condició de treballadors de la mateixa i els qui la de socis treballadors.

El termini de lliurament serà com a mínim de cinc dies naturals i com a màxim de quinze dies naturals, comptats a partir del moment en què l'empresa entrant o sortint comunicui a l'altra el canvi de l'adjudicació de serveis. En tot cas, aquesta comunicació haurà de produir-se amb un termini mínim de tres dies hàbils anteriors a l'inici efectiu de la prestació de serveis per part del nou adjudicatari.

3. Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos respecte als treballadors entre l'empresa sortint i la que vagi a realitzar el servei:

L'Empresa sortint haurà d'atendre:

a) Els pagaments i quotes derivats de la prestació del treball fins al moment del cessament en l'adjudicació, i

b) La liquidació per tots els conceptes, incloses vacances

c) Els treballadors/as percebran les seves retribucions mensuals en la data establerta i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en els cinc dies següents a la data d'acabament de la contractació amb l'empresa sortint.

d) Els treballadors hauran de gaudir les seves vacances reglamentàries establertes en el període fixat en el calendari vacacional, amb independència de quin sigui l'empresa en la qual en aquest moment estiguin prestant serveis.

e) Els treballadors/as que no haguessin gaudit les seves vacances en produir-se la subrogació, les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei, que només abonarà la part proporcional del període que a ella correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'anterior adjudicatari que haurà d'efectuar-lo en la corresponent liquidació.

f) Els treballadors/as que, en ocasió de la subrogació, haguessin gaudit amb l'empresa sortint un període de vacances superior al que li correspondria per la part d'any treballat en aquesta, se'ls descomptarà de la liquidació l'excés gaudit d'acord amb la proporcionalitat que correspongui. L'empresa entrant haurà de

permetre el gaudi del període vacacional que a cada treballador/a li quedés arracada de gaudir, i en tot cas haurà d'abonar al treballador/al que li correspondria proporcionalment percebre pel temps en què presti serveis per a aquesta, sense que pugui substituir tal abonament per un gaudi major de vacances.

4. No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article, en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligui a la suspensió de l'activitat per temps no superior a un any. En tal cas, aquesta circumstància donarà lloc a promoure expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritzi la suspensió dels contractes de treball dels empleats que resultin afectats. A la finalització del període de suspensió, aquests treballadors tindran reservat el lloc de treball en el centre en qüestió, encara que a aquesta data s'adjudiqués l'activitat a una altra empresa.

5. En el cas que el client traslladés les dependències en les quals es presta el servei a una altra ubicació i adjudiqués el servei a una altra empresa, aquesta vindrà obligada a subrogar-se en el personal que, sota la dependència de l'anterior concessionari hagués prestat serveis en el centre anterior, sempre que aquest personal reunís els requisits establerts en l'apartat 1 d'aquest article.

CAPÍTOL VII

Període de prova, cessaments del personal i vacants

Article 32.- Període de Prova.

Podrà concertar-se per escrit en el contracte de treball un període de prova per al personal de nou ingrés amb la durada que s'estableix a continuació:

Grup I:

- a. Mestra/e: 3 mesos
- b. Educador/a infantil: 3 mesos.
- c. Auxiliar de suport: 2 mesos.

Grup II: 2 mesos.

Grup III: 1 mes.

www.ugt.cat

Respecte a la interrupció del període de prova s'estarà al que referent a això estableix la legislació vigent. Acabat el període de prova, el treballador passarà a formar part de la plantilla del centre, computant-se amb caràcter general dit període. Amb independència del que s'estableix anteriorment, en el cas del personal dels Grups I i II a qui se li faci un contracte indefinit, podrà concertar-se per escrit en el contracte de treball un període de prova d'11 mesos.

En aquest supòsit, en cas d'extinció de la relació laboral per voluntat de l'empresa a partir del sisè mes de prestació de serveis, fins a la finalització del període de prova, el treballador tindrà dret a una indemnització equivalent a 1,5 dies de salari per mes treballat, comptada des de l'inici d'aquesta relació.

En el cas d'haver mantingut una relació temporal anterior a la contractació

indefinida, la durada d'aquesta relació temporal computarà dins del període d'11 mesos esmentat. L'empresa no podrà fer ús del desistiment de contracte per al mateix lloc de treball més de dues vegades consecutives.

En cas de no existir pacte exprés sobre el període de prova en el contracte, s'entendrà que no existeix període de prova. empresa no podrà fer ús del desistiment de contracte per al mateix lloc de treball més de dues vegades consecutives.

Article 33.- Cessament voluntari.

- a) El treballador que desitgi cessar voluntàriament en el servei al Centre, vindrà obligat a posar-lo en coneixement del titular del mateix per escrit, amb un mínim de quinze dies d'antelació.
- b) L'incompliment del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació donarà dret al centre a descomptar de la liquidació l'import del salari de dos dies per cada dia de retard en el preavis.
- c) Si el centre rep el preavis, dintre del termini i en la forma escaient, vindrà obligat a abonar al treballador la liquidació corresponent en acabar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació portarà aparellat el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari de dos dies per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit de dies de preavis.

Article 34.- Vacants

S'entén per vacant, la situació produïda en un Centre per baixa d'un treballador com a conseqüència de l'extinció de la seva relació laboral, o per ampliació de plantilla.

L'empresari informará amb antelació a la RLT de les vacants produïdes en l'empresa així com dels requisits exigits i termini de sol·licitud.

Les vacants que es produeixin en els llocs de treball seran cobertes preferentment, si fos possible, amb personal de la mateixa empresa, combinant la capacitat, titulació i aptitud amb l'antiguitat en l'empresa.

Es donarà prioritat, si això és possible, al fet que els treballadors contractats a temps parcial, ampliïn la seva jornada de treball quan quedi vacant un lloc de treball dins del seu mateix grup.

De no existir, segons el parer de l'empresari, personal que reuneixi les condicions abans dites, les vacants es cobriran conformement a la legislació vigent a cada moment. L'empresari, serà el que decideixi si existeix entre el seu personal treballadors que reuneixin les condicions requerides, sentits els representants legals dels treballadors.

CAPÍTOL VIII

Vacances

Article 35.- Vacances.

Tot el personal tindrà dret cada any complet de serveis a:

Un mes, preferentment a l'estiu. L'empresari, ateses les especials característiques i necessitats d'aquest, podrà establir torns entre el personal, a fi de mantenir els serveis del centre.

A més, tots els treballadors tindran dret a deu dies considerats laborables distribuïts durant l'any, a criteri de la Direcció del centre i oïda el criteri del Comitè d'Empresa, Delegats de Personal o Delegats Sindicals.

Aquests dies es repartiran, preferentment, per Nadal, Setmana Santa i estiu. El personal que cessament durant el transcurs de l'any, tindrà dret a la part proporcional de vacances segons el temps treballat en aquest.

CAPÍTOL IX

Malalties, permisos

Article 36.- Permisos retribuïts.

El treballador, previ avís escrit i justificat, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inici de la vida en comú quan es tracti de parelles de fet degudament inscrites en el Registre Oficial de la Comunitat Autònoma on estiguin empadronats. Haurà de preavisar-ho amb una antelació mínima de quinze dies.
- b) Tres dies en els casos de defunció, accident o malalties greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, fora de la província, el termini serà de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual. Haurà de preavisar-ho amb una antelació mínima de quinze dies.
- d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per 100 de les hores laborals, en un període de tres mesos, podrà passar el Centre al treballador afectat a la situació d'excedència forçosa. En el cas que el treballador, pel compliment del deure o en l'acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al fet que tingués dret en el Centre.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.

f) Un dia per noces de familiar fins a segon grau de consanguinitat.

g) Per a l'assistència a consultori mèdic de la seguretat social.

Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les treballadores embarassades, previ avís i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Article 37.- Permisos no retribuïts.

Tot el personal podrà sol·licitar fins a quinze dies de permís sense sou per any, que haurà de ser-li concedit de sol·licitar-se el permís amb, almenys, quinze dies de preavís. D'efectuar-se la sol·licitud trobant-se un altre treballador gaudint d'aquest permís, l'empresari ateses les necessitats d'aquest, decidirà la conveniència o no de la concessió del permís, tenint prioritat els treballadors que el sol·licitin per desplaçament degut a adopció internacional.

Aquests dies de permís sense sou no podran ser immediatament anteriors o posteriors a les dates de vacances.

Article 38.- Incapacitat Temporal.

En els supòsits d'incapacitat temporal i durant els tres primers mesos, s'abonarà al treballador, el complement necessari per a aconseguir el 100% de la retribució salarial mensual de conveni (Salari basi, CPP, i antiguitat si escau), que li correspondria d'haver pogut desenvolupar les seves activitats laborals. No s'abonarà aquest complement en les pagues extraordinàries, estiguin aquestes prorratejades mensualment o no, ja que, les citades pagues extraordinàries, es reporten exclusivament en proporció als dies efectivament treballats.

Aquest complement s'aplicarà sempre que existeixi dret a la percepció de la prestació de la seguretat social.

Les empreses i, si escau, les Organitzacions Patronals per als seus afiliats, podran contractar pòlisses que cobreixin aquestes contingències.

Article 39.- Conciliació vida laboral i familiar.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48 apartats 4,5 i 7 del ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos.

A voluntat del treballador, aquest podrà substituir aquest dret per reducció de la seva jornada en mitja hora, amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes. La concreció d'aquesta acumulació per a la persona treballadora que així ho sol·liciti serà per un permís retribuït de 20 dies naturals, sempre que durant aquest període no s'estigui gaudint de la millora social establerta en l'article 72 del present conveni.

La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

En el cas que dues persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici. Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

En els casos de naixement de fills prematurs o que per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part la persona treballadora tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de salari. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís per cura del lactant correspondran a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària, qui haurà de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació la data de reincorporació a la seva jornada anterior.

Els qui, per raons de guarda legal, tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret, qui requereixi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada correspondran a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària, qui haurà de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació la data de reincorporació a la seva jornada anterior.

No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu

exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

El progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys.

Els treballadors podran si ho desitgen, reduir la seva jornada en el cas de no existir horari flexible, o acomodar aquest, per a assistir i acompanyar a classes de preparació al part, amb la reducció proporcional d'havers, però sense pèrdua de cap altre dret laboral. Aquesta reducció de jornada s'establirà de mutu acord entre la Direcció del centre i el treballador/a.

CAPÍTOL X

Cursos d'actualització i perfeccionament.

Article 40.- Dret a la formació.

Quan s'organitzin cursos de perfeccionament i, voluntàriament els realitzin els treballadors, prèvia autorització de l'empresari, les despeses de matrícula, desplaçament i residència seran a càrrec de l'empresa.

Els Centres facilitaran l'accés a cursos per als treballadors que desitgin l'aprenentatge de la llengua a la regió autònoma on radiqui el Centre, així com la resta de cursos de perfeccionament.

Article 41.- Formació per a l'ocupació.

En els cursos organitzats d'acord a plans específics continguts en els programes de Formació Contínua, els empresaris es veuran obligats a facilitar les hores laborals precises per a efectuar aquesta formació, sense reducció de salari.

Les empreses hauran de concedir, sense cost per a aquestes, els "Permisos Individuals de Formació" que vagin dirigits a l'adquisició de competències professionals o titulacions de l'àmbit de l'Educació Infantil, atenent al que s'estableix en la legislació vigent.

Article 42.- Exàmens Oficials.

Per a realitzar exàmens oficials que conduixin al perfeccionament i promoció professional en l'empresa, el treballador tindrà la corresponent llicència, amb dret a retribució, havent de justificar, tant la formalització de la matrícula com haver assistit a aquests exàmens.

CAPÍTOL XI

Excedències i altres causes de suspensió del contracte de treball.

Article 43.- Tipus d'excedència.

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa, en els termes previstos en els següents articles.

En tots dos casos el treballador no tindrà dret a retribució, excepte el que s'estableix en el capítol corresponent a drets sindicals.

Article 44.- Excedència forçosa.

Seràn causa d'excedència forçosa les següents:

- a) Designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
- b) Malaltia, una vegada transcorregut el termini dels 18 primers mesos d'incapacitat temporal, i durant tot el temps que el treballador romangui en aquesta situació encara que l'empresa hagi deixat de cotitzar.
- c) Exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que la Central Sindical a què pertanyi el treballador tingui representativitat legal suficient en el sector afectat per l'àmbit d'aplicació del present Conveni.
- d) Descans d'un curs escolar per a aquells treballadors que desitgin dedicar-se al seu perfeccionament professional a través d'estudis, cursos, seminaris o similars organitzats per Institucions públiques o privades i amb una durada de sis mesos. El treballador podrà sol·licitar aquesta excedència després de deu anys d'exercici actiu en el mateix Centre. Quan aquest perfeccionament sigui conseqüència de l'adequació del Centre a innovacions educatives, el període exigut d'exercici actiu serà de quatre anys.
- e) Període de gestació de la treballadora, a petició de la mateixa.

Article 45.- Reserva del lloc de treball.

El treballador que gaudi de l'excedència forçosa té dret a la reserva del lloc de treball, còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps que aquella duri i a reincorporar-se al Centre.

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, el treballador tindrà trenta dies naturals per a incorporar-se al Centre i, cas de no fer-lo causarà baixa definitiva en aquest.

L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, prèvia presentació de la corresponent documentació acreditativa.

Article 46.- Excedència per cura de fill.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys, computable a l'efecte d'antiguitat, per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de

naixement d'aquest, o si escau, de la resolució judicial o administrativa. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, si escau, es vingués gaudint.

En el cas que dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

En el no contemplat en aquest article, s'estarà al que es disposa per als supòsits d'excedència forçosa.

Article 47.- Excedència per cura de familiar.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a 2 anys per a atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accidenti malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

Durant aquest període, computable a l'efecte d'antiguitat, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

Article 48.- Excedència Voluntària.

L'excedència voluntària es podrà concedir al treballador, prèvia petició per escrit, podent sol·licitar-lo tot el que porti, almenys, un any d'antiguitat en el Centre i no hagi gaudit d'excedència durant els quatre anys anteriors.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys.

Article 49.- Reingrés a l'empresa.

El treballador que gaudeixi aquesta excedència voluntària només conservarà el dret preferent al reingrés si en el Centre hi hagués una vacant en la seva especialitat o categoria laboral equivalent dins del mateix grup professional, atesa la legislació vigent.

Durant aquest temps no se li computarà l'antiguitat.

El treballador que gaudeixi aquesta excedència voluntària, haurà de sol·licitar el seu reingrés en el Centre amb una antelació mínima de trenta dies naturals anteriors a la finalització de l'excedència voluntària. Cas de no realitzar la seva sol·licitud dintre del termini i en la forma escaient especificada, el treballador causarà baixa voluntària en aquest centre.

Article 50.- Suspensió del contracte de treball per naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.

En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment s'estarà a el que s'estableix a cada moment en la legislació vigent. A efectes aclaridors s'adjunta annex final informatiu

Article 51.- Risc durant l'embaràs i la lactància.

La suspensió del contracte, amb reserva del lloc de treball per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi 9 mesos, respectivament, o en tots dos casos, quan desaparegui la

impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

CAPÍTOL XII

Jubilacions

Article 52.- Jubilació.

De conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret llei 28/2018, es pacta expressament que serà causa d'extinció del contracte de treball per jubilació obligatòria quan el treballador compleixi l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social a cada moment, sempre que per part de l'empresa es dugui a terme qualsevol de les polítiques d'ocupació següents:

- a) Contractació d'un nou treballador per cada contracte extingit per aquest motiu.
- b) Transformació d'un contracte temporal en indefinit per cada contracte extingit per aquesta causa.
- c) Ampliació de jornada a temps complet de treballadors amb contracte amb jornada a temps parcial, d'almenys el 50%.

En tot cas, el treballador afectat per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits exigits a cada moment per la normativa de Seguretat Social per a tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

No seran aplicables les citades mesures d'ocupació, en cas de jubilació voluntària.

CAPÍTOL XIII

Retribucions.

Article 53.- Salari.

Els salaris del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni queden establerts en les taules salarials per als anys 2019, 2020 i 2021 que figuren, com a part integrant d'aquest, en els annexos I, II, III i IV. El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent i dins de la jornada laboral.

Article 54.- Mobilitat funcional interna al grup.

La mobilitat funcional dins del grup no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per a exercir la prestació laboral. Aquesta mobilitat no podrà implicar una reducció salarial.

Article 55.- Mobilitat funcional externa al grup professional.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. L'empresari haurà de comunicar la seva

decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors. Les altres condicions seran les que estableixi la legislació vigent a cada moment. Aquesta mobilitat no podrà implicar una reducció salarial.

Article 56.- Bestretes.

El treballador té dret a percebre bestretes a compte del seu treball, sense que pugui excedir del 90% de l'import del salari mensual.

Article 57.- Correspondència entre salari i jornada.

Els salaris que figuren en els Annexos I a IV corresponen a les jornades que per a les diferents categories s'estableixen en l'article 14.

Article 58.- Centres de titularitat estrangera.

Les retribucions del personal de nacionalitat espanyola que prestin serveis en Centres no espanyols radicats a Espanya, no podran ser inferiors a les que percebi el personal de la seva categoria de la mateixa nacionalitat del Centre, ni tampoc a les assenyalades en aquest Conveni.

Article 59.- Complement de desenvolupament i perfeccionament professional (CPP).

Amb l'objectiu de fomentar la iniciativa dels treballadors en la millora de la seva formació i qualitat en la prestació dels serveis, així com servir d'estímul al seu propi desenvolupament professional i econòmic, el treballador reportarà un complement per la formació i coneixements adquirits en un període de tres anys, sempre que aquesta formació sigui organitzada per l'empresa o expressament autoritzada per aquesta.

El treballador tindrà dret a la percepció de l'esmentat complement sempre que acrediti la realització, en els tres anys anteriors, de:

60 hores de formació, per al grup I (excepte per a l'auxiliar de suport) i per als càrrecs directius temporals.

45 hores de formació, per al grup II.

18 hores de formació, per al grup III i l'auxiliar de suport.

Si en els períodes de referència el treballador realitza més hores de les establertes aquestes es convalidaran, tenint com a límit el 50% de les hores corresponents al període següent.

L'import del precitat complement serà l'indicat en les corresponents taules salarials, establertes en els Annexos I i II del present conveni i es farà efectiu en la nòmina del mes següent al venciment del corresponent període.

El CPP del càrrec directiu temporal serà el que correspon al seu lloc de treball.

Per als grups I i II l'esmentat complement no podrà superar el 30% del Salari basi corresponent a cada categoria professional, establert en les taules salarials del present conveni, excepte per a l'auxiliar de suport.

Per al personal del grup III (inclòs per a l'auxiliar de suport) l'esmentat complement no podrà superar el 50% del salari basi corresponent a cada categoria professional, establert en les taules salarials del present conveni.

L'empresa estarà obligada a oferir les hores de formació necessàries per a la percepció del complement de desenvolupament i perfeccionament professional.

Si en transcórrer les 3/4 parts del període de referència (tres anys), l'empresa no ha ofert les preceptives hores de formació, aquesta haurà de propiciar o autoritzar la realització d'aquestes hores, respectant, en la resta de qüestions, el que s'estableix en els paràgrafs anteriors.

En cas d'incompliment empresarial d'aquests supòsits anteriors, el treballador reportarà el dret a percebre aquest complement, en transcórrer tres anys, encara que no s'hagi produït la formació ni el treballador hagi realitzat proposada alguna formativa.

En el supòsit de períodes de suspensió del contracte de treball, que computin a l'efecte d'antiguitat en l'empresa d'acord amb la legislació vigent, es reduiran les hores de formació a realitzar de forma proporcional al període transcorregut en tal situació.

Aquest complement no serà absorbible ni compensable durant la vigència del present conveni.

Article 60.- Càmput de l'antiguitat.

La data inicial al càmput d'antiguitat serà la d'ingrés del treballador en l'Empresa.

Article 61.- Gratificacions extraordinàries.

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni percebran com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de dues gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat de salari, complement de perfeccionament professional (CPP) o complement d'antiguitat, si escau.

Es faran efectives abans del 10 de juliol i del 23 de desembre.

Article 62.- Complement d'antiguitat en centres concertats.

El personal docent de nivells concertats que percebi el seu salari a través de la nòmina de pagament delegat reportarà un complement d'antiguitat en l'empresa consistent en la quantitat resultant de multiplicar el nombre de triennis complerts en l'empresa pel valor del trienni establert en l'annex III.

S'abonarà el complement d'antiguitat en les catorze pagues anuals.

El complement de desenvolupament i perfeccionament professional de l'article 59 no serà aplicable als treballadors i treballadores als quals es refereix el present article.

Article 63.- Prorrateig per cessament o nou ingrés.

Al personal que cessament o ingressi en el Centre en el transcurs de l'any, se li abonarà els complements de venciment superior al mes abans expressats, prorratejant-se el seu import en proporció al temps de servei.

Article 64.- Prorrateig de pagues extraordinàries.

De comú acord entre l'empresari i els treballadors del Centre, podrà acordar-se el prorrateig de les dues gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats, si no es realitzés fins avui.

CAPÍTOL XIV

Despenjament del conveni i inaplicació salarial.

Article 65.- Despenjament del conveni i inaplicació salarial.

1. Quan en un centre concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en els termes establerts en l'article 82.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a inaplicar les condicions de treball previstes en el present Conveni que afectin les matèries, en els termes i d'acord amb els procediments que es determinin per la normativa vigent en el moment en el qual aquestes causes concorrin.
2. Quan la inaplicació es limiti exclusivament a l'abonament de les pujades salarials previstes en les taules per a cada any, s'entendrà especialment que concorre causa productiva en el cas d'aquells centres educatius que hagin tingut, la següent pèrdua d'alumnat:
 - a. Centres amb alumnes en edats compreses entre 3 i 6 anys: 5% alumnes.
 - b. Centres amb alumnes en edats compreses entre 0 i 3 anys: 8% alumnes.
 - c. Centres amb alumnes en edats compreses entre 0 i 6 anys: 8% alumnes.

Es prendrà com a referència per a l'establiment d'aquest còmput l'alumnat matriculat el mes de gener de l'exercici afectat pel despenji salarial, en relació amb el matriculat en el mateix mes de l'any anterior.

L'empresari afectat, en el termini màxim de trenta dies, a comptar des de la publicació en el «Boletín Oficial del Estado» del present Conveni o des de la data de l'aplicació de les revisions salarials anuals previstes, iniciarà un període de consultes, a l'efecte de les quals comunicarà als representants dels treballadors legalment previstos, la seva intenció d'acollir-se a la inaplicació prevista en aquest article.

A aquest efecte presentarà a aquests representants les dades de l'alumnat matriculat, recollits en els documents d'organització del centre (DOC) o qualsevol altre document oficial acreditatiu que el centre lliura cada curs acadèmic a l'administració competent.

Les negociacions del període de consulta hauran de finalitzar en el termini màxim de quinze dies des del seu inici i el seu resultat es comunicarà a la Comissió Paritària del Conveni.

En cas de desacord podran sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària. La decisió de la Comissió Paritària serà adoptada en el seu propi si en el terme de set dies a contar des que la discrepància li fos plantejada. El procediment s'iniciarà mitjançant sol·licitud de part dirigida a la Comissió Paritària, acompanyada de la documentació assenyalada en aquest apartat indicant el motiu de la discrepància i la pretensió que desitja.

La Comissió comprovarà que reuneix els requisits establerts, dirigint-se, en cas contrari, al sol·licitant a l'efecte de que completi la seva sol·licitud en el termini de dos dies amb l'avertiment que, si així no ho fes, se li tindrà per desistit de la seva sol·licitud, amb arxivament de les actuacions. Quan s'esmenin les deficiències, el termini per a resoldre començarà a explicar-se des de la data en què es va completar la sol·licitud. Es remetrà immediatament a l'altra part de la discrepància comunicació d'inici del procediment perquè efectuï les al·legacions que consideri procedents en el termini de dos dies.

La Comissió Paritària analitzarà si concorren les circumstàncies de la inaplicació sol·licitada segons el que s'estableix en aquest apartat. En cas afirmatiu, considerarà concorde la inaplicació. L'acord de la Comissió tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en el període de consultes i només serà recurrible conforme a l'Estatut dels Treballadors.

En cas de desacord, la Comissió Paritària podrà sotmetre la discrepància a arbitratge a l'efecte del qual cadascuna de les dues parts integrants de la Comissió Paritària proposarà una relació de dos àrbitres. De la llista resultant de quatre àrbitres, cadascun descartarà per successives votacions, l'ordre de les quals es decidirà per sorteig, el nom de l'àrbitre que tingui per convenient fins que quedi un només.

Una vegada designat l'àrbitre, es formalitzarà l'encàrrec, traslladant-li la sol·licitud i la documentació i s'assenyalarà el termini màxim en què deu ser dictat el laude. L'àrbitre podrà requerir la compareixença de les parts o sol·licitar documentació complementària.

El laude, que serà motivat, comprovarà les dades aportades, després de l'anàlisi de les quals, resoldrà en conseqüència. Es dictarà, i es comunicarà als sol·licitants, dins del termini màxim establert d'acord amb l'indicat en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

El laude arbitral serà vinculant i immediatament executiu.

CAPÍTOL XV

Seguretat i salut laboral.

Article 66.- Marc normatiu.

Les empreses i el personal afectat per aquest Conveni compliran les disposicions sobre seguretat i salut laboral contingudes en l'Estatut dels Treballadors (article 19), en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i altres disposicions de caràcter general. En les empreses de 50 o més treballadors els Delegats de Prevenció seran designats per i entre els treballadors, conformement a l'escala establerta en l'article 35, número 2, de la Llei 35/1995.

Article 67.- Drets de representació.

Delegats de prevenció.

Els Delegats de Prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

Els Delegats de Prevenció seran designats per i entre els representants dels treballadors, en l'àmbit dels òrgans de representació prevists en les normes a què es refereix l'article 34 de la Llei 31/1995.

En les empreses de fins a 30 treballadors el Delegat de Prevenció serà el Delegat de Personal. En les empreses de 31 a 49 treballadors hi haurà un Delegat de Prevenció que serà triat per i entre els Delegats de Personal.

En les empreses de 50 o més treballadors els Delegats de Prevenció seran designats per i entre els treballadors, conformement a l'escala establerta en l'article 35, número 2, de la Llei 35/1995.

Pel que fa a les seves competències i facultats, s'estarà a el que es preveu en l'article 36 de la Llei 31/1995. Serà aplicable als Delegats de Prevenció, en matèria de garanties i sigil professional, el que es preveu en l'article 37, de la Llei de Prevenció 31/1995, en la seva condició de representants dels treballadors.

Comitè de la Seguretat i Salut

En les empreses o centres de treball que comptin amb 50 o més treballadors es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de l'esmentada Llei, pels Delegats de Prevenció, d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en número igual al dels Delegats de Prevenció de l'altra.

El comitè de Seguretat i Salut tindrà les competències i facultats que s'estableixen en l'article 39 de la Llei 31/1995.

El crèdit horari els Delegats de Prevenció serà el que els correspon com a

representants dels treballadors en aquesta matèria específica, i, a més, el necessari per al desenvolupament de les següents comeses:

1. El corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.
2. El corresponent a reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos.
3. El destinat per a acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.
4. El destinat per a acompanyar a la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les visites al centre de treball.
5. El derivat de la visita al centre de treball per a conèixer les circumstàncies que han donat lloc a un mal en la salut dels treballadors.
6. El destinat per a la seva formació.

Article 68.- Vigilància de la salut.

L'empresari observarà el preceptuat en aquesta matèria, en funció dels riscos inherents al treball, conforme a el que s'estableix en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals o normativa en vigor.

Article 69.- Òrgan Paritari Sectorial per a la Promoció de la Salut i Seguretat en el treball en el sector de l'Educació Infantil.

S'acorda la constitució d'un Òrgan específic per a la promoció de la salut i seguretat en el treball de caràcter paritari i àmbit estatal en el sector de l'Educació infantil, que es denomina Òrgan Paritari Sectorial per a la Promoció de la Salut i Seguretat en el Treball en el sector de l'Educació Infantil. L'Òrgan Paritari estarà integrat per les Organitzacions signants del present conveni, havent de tenir almenys un representant per cadascuna d'elles. Donat el seu caràcter paritari, el nombre de components de la part social i de la part patronal serà igual.

Aquest òrgan assumirà totes les competències contemplades en l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball (2015-2020) i disposicions de desenvolupament. En qualsevol cas, desenvoluparà programes amb l'objectiu de divulgar i informar dels riscos derivats del treball existents en el sector, així com sobre els drets i les obligacions preventives de l'empresari i dels treballadors i la promoció d'actuacions preventives, i realitzarà quantes actuacions, accions, planificació, visites, projectes, informes, etc., siguin precisos així com, una avaluació anual per a analitzar els efectes preventius dels programes.

La seu de l'Òrgan Paritari Sectorial per a la Promoció de la Salut i Seguretat en el Treball en el sector de l'Educació Infantil s'estableix en el domicili social de ACADE (Associació de Centres Autònoms d'Ensenyament Privat).

En la primera reunió que se celebri es designarà un President i un Secretari de els seus membres, recaient sempre la Presidència en un representant de les patronals i la Secretaria en un representant de les organitzacions sindicals.

Els representants assenyalats en el paràgraf anterior podran acudir a les

reunions acompanyats dels assessors que estimin necessaris. Els membres de l'Òrgan Paritari seran designats i substituïts, si escau, d'una part per les diferents organitzacions empresarials que componen aquest òrgan, i d'una altra part, per les diferents organitzacions sindicals que componen aquest òrgan.

Els seus membres exerciran el seu mandat de representació per un període de quatre anys, podent ser reelegits per Períodes d'igual durada, a excepció del President, el mandat del qual serà d'una any segons el que s'estableix anteriorment.

CAPÍTOL XVI

Pla d'igualtat.

Article 70.- Pla d'igualtat.

En matèria de plans d'igualtat s'estarà a el que s'estableix en aquesta matèria en la legislació vigent.

Article 71.- Roba de treball.

Els Centres proporcionaran al personal que el sol·liciti, una vegada a l'any, la roba necessària per al desenvolupament de la seva labor, amb l'obligació d'usar-la durant la jornada laboral.

Article 72.- Places gratuïtes.

Els fills dels treballadors de totes les empreses afectades pel present conveni tindran dret exclusivament a l'estada i/o ensenyament en el Centre de manera gratuïta o a una plaça en un altre Centre si la direcció d'aquell ho considera oportú, sempre que el nombre d'alumnes en aquesta situació no excedeixi del següent contingent per aula:

Aules de nens fins a 2 anys: 25% del nombre d'alumnes matriculats.

Resta d'aules: 20% del nombre d'alumnes matriculats.

L'empresa, atenent la seva organització i necessitats, podrà establir el prorrateig del cost d'aquestes places gratuïtes entre tots els treballadors afectats, quan s'excedeixi del contingent citat.

Cas de produir-se algun conflicte en el que es preveu en aquest article, la Comissió Paritària prendrà l'oportuna resolució per a salvaguardar aquest dret.

Els fills dels treballadors de les empreses privades que gestionen centres de titularitat pública també tenen dret a plaça gratuïta en el seu centre.

Article 73.- Serveis de menjador i allotjament.

Amb independència de la jornada laboral, el personal a qui la Direcció encomani i accepti voluntàriament la vigilància dels nens durant el menjar i períodes d'esplai motivats per ella, tindran dret a manutenció pel temps dedicat a aquesta activitat.

El personal no afectat pel paràgraf anterior, tindrà dret a utilitzar els serveis de menjador dins de l'horari de menjars establert pel Centre, abonant el 50 per 100 d'el que s'estableix per als alumnes.

Així mateix, el personal abans esmentat podrà, eventualment i tret que existeixi causa justificada en contra, utilitzar el servei d'allotjament si n'hi hagués, abonant com a màxim el 50% d'el que s'estableix per als nens.

Article 74.- Centres amb internat.

En els Centres on existeixi menjador o internat, el personal que atengui els serveis de cuina tindrà dret a manutenció en el Centre els dies que exerceixi la seva activitat laboral i coincideixi l'horari de menjar amb la seva estada en el Centre.

El personal intern tindrà dret a manutenció i allotjament.

Per a aquest personal, excepte exprés acord mutu en contra, la jornada tindrà caràcter de partida i per això es disposarà, com a mínim, d'una hora de descans per al menjar.

Article 75.- Responsabilitat civil i accidents.

Tots els Centres hauran de contractar pòlisses d'assegurances que garanteixin la cobertura d'accidents i responsabilitat civil de tot el personal afectat per aquest Conveni.

Hauran d'estar en vigor durant el període corresponent, podent prorrogar-se o modificar-se a petició de les organitzacions signants.

Els Centres afectats per aquest Conveni, contractaran pòlisses i notificaran públicament, al començament de cada curs escolar, als representants dels treballadors, els detalls de les mateixes i els procediments a seguir en cas de sinistres. Haurà d'estar assegurat tot el personal dels Centres que figurin donats d'alta en el Règim General de la Seguretat Social, mitjançant acreditació per mitjà dels Butlletins TC-2, així com nominalment, tots els treballadors en situació d'excedència forçosa, excepte els inclosos en el paràgraf a) de l'article 44, tot i que no figurin en el citat imprès TC-2 del Centre. En extracte, les garanties de les pòlisses seran les següents:

1. Responsabilitat civil

La responsabilitat que conforme a dret pot incumbir als Centres assegurats per les dades i perjudicis causats a tercers, que els sigui imputable per a l'explotació i activitat dels Centres adscrits per una suma mínima de 60.101,21 euros per sinistre.

Amb caràcter enunciatiu i no limitat, la cobertura haurà d'incloure la responsabilitat derivada de:

- Actes, omissions i negligències pròpies dels Centres assegurats i de les persones dels qui hagi de respondre.
- La propietat, l'arrendament o usdefruit de locals, edificis i terrenys utilitzats per a l'explotació de l'activitat o per a domicili social.
- Els actes organitzats, patrocinats o realitzats pels Centres, sempre que aquests formin part del marc normal de les seves activitats.

- La utilització d'instal·lacions i aparells propis de l'activitat.
- La utilització d'instal·lacions esportives i material de caràcter demostratiu, sempre que les mateixes representin només activitats complementàries o afins amb el principal.
- L'omissió i/o negligència en la vigilància i/o tutela dels nens adscrits sota la custòdia i responsabilitat dels Centres assegurats.
- La derivada de l'activitat dels Educadors a títol personal, sempre que es degui a actuacions professionals dependents del Centre corresponent.
- La derivada dels nens adscrits, sempre que s'originin en el recinte dels Centres assegurats o en altres llocs en ocasió d'excursions, visites i altres actes organitzats realitzats per personal tutor dels Centres.
- La intoxicació dels nens adscrits per aliments i/o begudes ingerides que hagin estat subministrades en els Centres assegurats, a exclusió de la responsabilitat que pogués incumbir als fabricants.
- La responsabilitat personal dels nens adscrits per danys causats als seus propis companys, sempre que els mateixos es produeixin en els Centres assegurats o trobant-se sota la custòdia dels Educadors o Tutors.
- La responsabilitat patronal dels Centres assegurats, enfront del personal docent i no docent d'aquests, per accidents de treball.

2. D'accidents de personal:

L'Assegurança haurà d'indemnitzar les conseqüències de «defunció, gran invalidesa, incapacitat absoluta i invalidesa permanent total i parcial» dels accidents laborals que pogués sofrir el personal dels Centres assegurats, d'acord amb la definició d'accidents laborals que recull la vigent legislació en matèria de Seguretat Social, a excepció de les malalties professionals, amb expressa inclusió dels accidents «in itinere», qualsevol que sigui el mitjà de transport utilitzat.

Els capitals mínims a garantir han de ser:

- Per a cas de defunció: 18.030,36 euros.
- Per a gran invalidesa: 24.040,48 euros
- Per a la incapacitat absoluta: 24.040,48 euros
- Per a invalidesa permanent total: 24.040,48 euros
- Per a la invalidesa permanent parcial s'indemnitzarà la suma que resulti d'aplicar sobre el capital assegurat el percentatge, o en defecte d'això, el que resulti de l'aplicació del barem o taula establerta en la pòlissa subscrita.

CAPÍTOL XVIII

Drets sindicals

Article 76.- Crèdit horari.

Els representants dels treballadors previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a realitzar funcions sindicals o de representació de personal en els termes establerts legalment i en aquest Conveni.

Article 77.- No discriminació.

Cap treballador podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical, podent expressar amb llibertat les seves opinions, així com publicar i distribuir sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-lo a l'Empresa.

Article 78.- Delegats de Personal.

Els Delegats de personal exerciran mancomunadament davant l'Empresari la representació per a la qual van ser triats i tindran les mateixes competències establertes per als Comitès d'Empresa.

Article 79.- Comitè d'empresa.

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de treballadors en l'Empresa o Centre de treball el cens del qual sigui de 50 o més treballadors.

Article 80.- Competències dels representants.

Els Delegats de Personal, Delegats Sindicals i membres del Comitè d'Empresa, tindran totes les competències, drets i garanties que estableix l'Estatut dels Treballadors, la Llei de Llibertat Sindical i altres disposicions legals aplicables.

Article 81.- Acumulació d'hores sindicals.

Per a facilitar l'activitat sindical en l'Empresa, província, regió, Comunitat Autònoma o Estat, les Centrals Sindicals amb dret a formar part de la Mesa Negociadora del Conveni, podran acumular les hores dels diferents membres dels Comitès d'Empresa i, si escau, dels Delegats de Personal pertanyents a les seves organitzacions en aquells treballadors, delegats o membres del Comitè d'Empresa que les Centrals Sindicals designin.

Per a fer efectiu el que s'estableix en aquest article, els Sindicats comunicaran a la Patronal el desig d'acumular les hores dels seus Delegats. Cada Central Sindical podrà negociar amb les organitzacions empresarials el nivell que correspongui, l'esmentada acumulació d'hores sindicals.

Els Sindicats tenen l'obligació de comunicar a l'empresari el nom del seu treballador alliberat, prèvia acceptació expressa d'aquest.

Article 82.- Dret de reunió.

Es garanteix el dret dels treballadors del Centre a reunir-se en el mateix Centre, sempre que no es pertorbi el desenvolupament de les activitats del mateix i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent.

Les reunions hauran de ser comunicades al Director o representant de l'Empresa, amb l'antelació deguda, amb indicació dels assumptes inclosos en l'ordre del dia i les persones no pertanyents al Centre que assistiran a l'Assemblea.

Article 83.- Quota sindical.

A requeriment escrit dels treballadors afiliats a les Centrals Sindicals, els Centres podran descomptar en la nòmina dels treballadors l'import de la quota sindical, que s'ingressarà en el compte que el Sindicat corresponent determini.

En l'autorització escrita dels treballadors haurà de fer-se constar l'import que s'autoritza a descomptar.

Article 84.- Negociació de conveni i participació a Paritàries.

Els Delegats Sindicals o càrrecs nacionals de Centrals implantades en el sector a nivell nacional que es mantinguin com a treballadors en actiu en algun centre i hagin estat designats com a membres de la Comissió Negociadora (i sempre que el centre sigui el sector afectat per la negociació o arbitratge) previ avís i justificació, podran absentar-se del treball amb dret a remuneració per a participar en negociacions de futurs Convenis o en les sessions de la Comissió Paritària.

Article 85.- Eleccions sindicals.

En els centres amb menys de sis treballadors es podran celebrar eleccions sindicals seguint el procediment establert en la legislació vigent per a empreses entre sis i deu treballadors.

CAPÍTOL XVIII

Faltes

Article 86.- Tipus de faltes.

Per al personal afectat per aquest Conveni s'estableixen, tres tipus de faltes: Faltes lleus, greus i molt greus.

A) Són Faltes Lleus:

1. Tres faltes de puntualitat, injustificades al lloc de treball, durant trenta dies laborables.
2. Una falta d'assistència a la feina, durant trenta dies laborables.
3. Donar per conclosa l'activitat laboral amb anterioritat a l'hora de la seva terminació sense causa justificada, fins a dues vegades en trenta dies laborals.
4. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per causa justificada, almenys que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.
5. No comunicar els canvis de domicili o el número de telèfon en el termini d'un mes.
6. Negligència en el control d'assistència, disciplina i cura dels nens.

B) Són Faltes Greus:

1. Més de tres y menys de sis faltes injustificades de puntualitat, comeses

en un termini de trenta dies laborables.

2. Dues faltes injustificades d'assistència al treball, en trenta dies laborals.
3. Discussions públiques amb els companys de treball en el centre, que puguin ferir la sensibilitat del nen, així com faltar al respecte a la persona del nen, als seus familiars o tutors legals i als restants membres del centre.
4. La reincidència en falta lleu en un període de 60 dies laborals.
5. Negligència en l'acompliment de les funcions concretes del lloc de treball, així com l'incompliment de les obligacions educatives d'acord amb la legislació vigent.

C) Són Faltes molt Greus:

1. Sis o més faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de trenta dies laborables.
2. Tres o més mancades injustificades d'assistència comeses en un termini de seixanta dies laborals.
3. L'abandó injustificat i reiterat de la funció encomanada a la seva categoria professional.
4. Qualsevol maltractament als nens, familiars o tutors legals i als restants membres del centre.
5. La reincidència en falta greu si es cometés dins dels 180 dies laborals següents a haver-se produït la primera infracció.

Article 87.- Prescripció de faltes.

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran: les faltes lleus als deu dies, les greus als quinze dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'Empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XIX

Sancions

Article 88.- Tipus de sancions.

Les sancions seran:

Per faltes lleus:

Amonestació verbal. Si fossin reiterades, amonestació per escrit.

Per faltes greus:

Amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou de cinc a quinze dies amb constatació en l'expedient personal.

Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de setze a trenta dies i Acomiadament.

Article 89.- Comunicació de sancions.

Les sancions motivades per faltes greus i molt greus, hauran de ser comunicades per escrit al treballador, fent constar la data i fets que la van motivar.

Article 90.- Reducció de sancions.

L'empresa, tenint en compte les circumstàncies que concorrin en el fet i la conducta ulterior del treballador, podran reduir les sancions a imposar, d'acord amb la legislació vigent.

Article 91.- Anotació i cancel·lació de sancions.

Les empreses anotaran en els expedients personals dels seus empleats les sancions greus i molt greus que se'ls imposessin, podent anotar també les amonestacions i les reincidències en faltes lleus. Es remetrà còpia de les mateixes als representants dels treballadors.

La no comissió de faltes per part dels treballadors determinarà la cancel·lació de les anàlogues que poguessin constar en el seu expedient personal, en els següents terminis: les lleus, als 6 mesos; les greus als 12 mesos; i les molt greus als 24 mesos.

Article 92.- Infraccions laborals dels empresaris.

S'estarà a el que es preveu en les disposicions legals vigents i, especialment, al que es disposa en la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

DISPOSICIONS ADDICIONALS.

PRIMERA.- Les parts negociadores tindran en consideració per a la redacció del nou text articulat del conveni les resolucions remeses per la Comissió Paritària.

SEGONA.- La Comissió Paritària estudiarà qualsevol tipus d'adaptació del present text convencional a les modificacions legals que, en qualsevol aspecte, poguessin sorgir. La Comissió Paritària podrà proposar a la Comissió Negociadora la incorporació dels acords que adopti en aquelles matèries el desenvolupament de les quals sigui derivat a la negociació col·lectiva per la legislació vigent.

TERCERA.- Es constituirà per les organitzacions negociadores d'aquest Conveni la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua que realitzarà les funcions que li encomana la legislació vigent.

QUARTA.- Les organitzacions signants del present Conveni s'adhereixen a l'Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals (ASAC) o aquell que ho substitueixi, així com al seu Reglament d'aplicació que vincularà a totalitat de les empreses i a la totalitat dels treballadors representats, actuant en primera instància la Comissió Paritària d'aquest Conveni.

CINQUENA.- El personal que presti els seus serveis, a través de ETTs, en les empreses afectades pel present conveni veurà garantida l'aplicació de les mateixes condicions salarials per a la seva categoria que la resta de treballadors del centre educatiu.

SISENA.- La possibilitat que la utilització de maneres d'expressió no sexista, garants de la presència de la dona en pla d'igualtat, pogués representar una

dificultat afegida a la lectura i comprensió del present Conveni, mou a manifestar als signants d'aquest text, que tota expressió que defineixi una activitat o condició, com els de treballador, empresari, delegat, afiliat, etc. és utilitzada en el sentit comprensiu de les persones de tots dos sexes, excepte en aquells casos que per imperatiu legal corresponguin a la dona.

En el no regulat en matèria d'igualtat, s'estarà a el que s'estableix en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes o normativa equivalent que la substitueixi, si escau.

SETENA.- Tenint en compte l'alt grau de feminització laboral en el sector de l'Educació Infantil, les organitzacions negociadores del present Conveni Col·lectiu desitgen deixar constància de la incorporació a aquest, de les qüestions establertes en la Llei 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, o legislació que pugui substituir-la, que puguin afectar-lo com la reducció o la reordenació del seu temps de treball, la mobilitat geogràfica, el canvi de centre de treball, la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i l'extinció del contracte de treball, en els termes legalment establerts.

VUITENA.- Atesa la normativa vigent, podran equiparés els treballadors que s'inscriguin en el Registre Oficial de Parelles de fet de l'Administració Autònoma corresponent, amb els qui tinguin relació legal de matrimoni.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.

PRIMERA.- Les organitzacions signants es comprometen a constituir una Comissió de treball, amb la finalitat d'estudiar la problemàtica derivada de l'aplicació d'una possible reforma legislativa en el sector privat d'educació infantil i la seva implicació en l'àmbit funcional i altres condicions laborals del present text.

SEGONA.- El present Conveni queda obert a l'adhesió d'aquelles organitzacions legitimades del sector, a tenor de l'art. 87 del Text refós de l'E.T.

TERCERA.- La Comissió Paritària del present Conveni estudiarà les situacions anàlogues, que se li plantegin, en l'aplicació d'el que s'estableix en l'annex III.

QUARTA.- Les organitzacions negociadores del present conveni es comprometen a estudiar els resultats de la implantació d'altres fórmules de finançament per part de les Administracions Públiques, alternatives a les establertes en l'Annex III, que garanteixin la viabilitat dels centres d'educació Infantil de 0-6 anys; i analitzaran les seves conseqüències en les condicions retributives dels treballadors d'aquests centres.

En les Comunitats Autònomes, podran pactar-se, entre les organitzacions negociadores d'aquest conveni i les diferents administracions públiques, complements retributius, sempre que es tracti d'increments addicionals a les ajudes existents ja implantades, per als treballadors inclosos en aquest conveni.

Els esmentats acords seran enviats a la Comissió Paritària del present Conveni, a l'efecte de coneixement i control, així com per a la seva remissió a l'autoritat competent per a la seva publicació, si escau, en el Butlletí Oficial corresponent i preceptiva aplicació.

CINQUENA.- L'antic complement d'antiguitat, recollit en l'IX Conveni Col·lectiu, va quedar extingit i sense cap eficàcia, des de gener de 2007. En el seu lloc, va fer efecte el complement de desenvolupament professional, reflectit en l'article 59 d'aquest text.

Els treballadors integrats en l'àmbit personal del present conveni, a excepció del personal docent de nivells concertats, percebran el citat complement de desenvolupament professional equivalent a la quantitat que resulti de multiplicar el valor del CPP fixat en les taules salarials, segons la categoria professional, pel nombre de triennis complets, sempre que es donin les condicions establertes en l'article 59.

SISENA.- Amb la finalitat d'aclarir la nova classificació professional per a aquells treballadors que amb anterioritat a la data de publicació d'aquest Conveni estiguessin contractats conformement a les antigues categories professionals, s'inclouen les següents taules amb la correspondent equivalència:

XI CONVENI	XII CONVENI
GRUP I. – Director gerent. – Subdirector. – Director Pedagògic.	
GRUP II Mestra/e.	GRUP I Mestra/e.
GRUP II Educador Infantil.	GRUPO I Educador Infantil.
GRUP III. – Titulat superior. – Titulat mig.	GRUP II.– Personal especialitzat.
GRUP III. – Auxiliar.	Segons la seva titulació i funcions: – GRUP I -Auxiliar de suport. – GRUP III.
GRUP IV. – Personal de cuina. – Personal de neteja. – Personal de manteniment. – Personal de serveis generals. – Administratiu.	GRUP III. – Personal de cuina. – Personal de neteja. – Personal de manteniment. – Personal de serveis generals. – Personal administratiu.
ALTRES. – Contractat per a la formació. – Assistent Infantil (a extingir).	

Aquells treballadors que amb anterioritat a la data d'entrada en vigor del present Conveni estiguessin contractats conformement a les antigues categories professionals del Grup I (Director gerent, Subdirector, director pedagògic) conservaran el seu antic lloc de treball en les mateixes condicions

que venien gaudint, mentre mantinguin la seva actual relació laboral.

A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, el salari del personal de l'antic Grup I serà el que correspongui als càrrecs directius temporals i el CPP serà el del nou Grup II (Personal de serveis complementaris).

Aquells treballadors que amb anterioritat a la data d'entrada en vigor del present Conveni estiguessin contractats en la categoria d'auxiliar es reconvertiran en els següents llocs de treball, atenent la seva titulació i funcions:

- Auxiliar de suport del Grup I, sempre que reuneixi la titulació suficient per a donar suport a l'aula.
- Qualsevol dels llocs de treball del grup III, depenent de les funcions que realitzava.

SETENA.- A partir del dia 1 de gener de 2019 i fins al 31 d'agost de 2021, les taules salarials per als centres d'educació infantil –gestió indirecta– seran les que figuren en l'annex II, apartats A i B, del present Conveni Col·lectiu.

Les recollides en l'annex II apartat A, seran aplicable als centres d'educació infantil –gestió indirecta– els procediments de la qual de licitació o contractació hagin començat a partir de l'1 de gener de 2019, encara que la seva data d'efectes econòmics només tindrà lloc des de la data en què s'iniciï l'execució dels nous contractes o subvencions (derivats dels indicats procediments de licitació o contractació) que expressament assumeixin els increments retributius que aquestes taules incorporen.

Les reflectides en l'annex II, apartat B, seran aplicable als centres d'educació infantil –gestió indirecta– no inclosos en el paràgraf anterior. En aquest cas els efectes econòmics de les taules seran els indicats en aquestes: 1 de gener de 2019 i 1 de setembre de 2020. En cap cas l'aplicació d'aquestes taules determinarà una disminució de les retribucions globals que per qualsevol causa el treballador vingui percebent a 1 de gener de 2019.

Normes comunes a el que s'estableix en la present Disposició Transitòria (taules annex II, apartats A i B):

1r L'antic complement específic que venia percebent l'educador infantil, queda absorbit i integrat a partir del dia 1 de gener de 2019 en el salari basi establert per a aquest lloc de treball en l'annex II, apartats A i B, del present Conveni Col·lectiu.

2n En aquells contractes en els quals existeixi una clàusula de millora de la quantia retributiva superior al 10%, només serà absorbible i compensable en el que excedeixi de dita 10%.

VUITENA.- A partir del dia 1 de setembre de 2021 i fins al 31 d'agost de 2022, les taules salarials per a tots els centres d'educació infantil –gestió indirecta– seran les que figuren en l'annex II, apartat C del present Conveni Col·lectiu. En el cas que l'IPC del període comprès entre l'1 setembre de 2020 i el 31 d'agost de 2021 fos superior al 2 per 100, es revisaran les mateixes en l'excés de la indicada xifra amb caràcter retroactiu des de l'1 de setembre de 2021, actualitzant-se salaris i taules per a posteriors pujades salarials.

NOVENA.- Com a conseqüència de la normativa vigent, les empreses

pertanyents a les obres socials i Caixes d'Estalvis s'han transformat en empreses ordinàries sense que els sigui aplicable cap mena de benefici, per la qual cosa des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni Col·lectiu els serà aplicable els establert per als treballadors de centres de gestió directa, si bé es consideraran com a drets adquirits totes les millores que vinguessin gaudint els treballadors.

DISPOSICIONS FINALS.

PRIMERA.- Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot indivisible.

SEGONA.- Els treballadors que a l'entrada en vigor del present Conveni, vinguessin gaudint de més vacances o condicions de treball més beneficioses en jornada, retribucions, etc., se'ls respectarà com a dret "ad Personam", mentre mantinguin la seva actual relació laboral.

TERCERA.- L'antic complement específic que venia percebent l'educador infantil, s'integrarà en el salari basi d'aquest, a partir de l'1 de juny de 2019, excepte el que s'estableix per a les taules de gestió indirecta.

QUARTA.- Durant la vigència del present Conveni Col·lectiu, la Comissió Negociadora es reunirà per a negociar les adaptacions necessàries per a adequar els salaris al S.M.I. anual que aprovi el Govern fins a la publicació del pròxim Conveni Col·lectiu, amb la finalitat de garantir que cap lloc de treball tindrà associat una retribució per sota del SMI corresponent a cadascun d'aquests anys.

CINQUENA.- En el cas que l'IPC a 31 de desembre de 2021 fos superior a l'1 per 100, es revisaran els salaris en l'excés de la indicada xifra amb caràcter retroactiu des de l'1 de setembre de 2021. Les empreses tindran un termini de dos mesos per a actualitzar aquests endarreriments.

www.ugt.cat

ANNEX I

TAULES SALARIALS CENTRES D'EDUCACIÓ INFANTIL.

Taules des de l'1 de juny de 2019.

GRUP I. Personal d'aula.	SALARI (X14)	SALARI ANUAL	CPP (X14)
Mestra/e	1.370,28€	19.183,92€	29,21€
Educador infantil	930€	13.020€	22,43€
Auxiliar de suport	900€	12.600€	15,92€

GRUP II. Personal de serveis complementaris.

Personal especializat: logopeda, psicòleg, infermer, metge, pedagog, assistent social.	1.360,22€	19.043,08€	28,67€
--	-----------	------------	--------

GRUPO III

Personal de cuina	900€	12.600€	15,92€
Personal de neteja	900€	12.600€	15,92€
Personal de manteniment	900€	12.600€	15,92€
Personal de Serveis Generals	900€	12.600€	15,92€
Personal administratiu	900€	12.600€	15,92€

CÀRRECS DIRECTIUS TEMPORALS

	SALARI (X14)	SALARI ANUAL
Director Gerent	1.388,08€	19.433,12 €
Subdirector	1.388,08€	19.433,12 €
Director Pedagògic	1.388,08€	19.433,12 €

EL CPP del càrrec directiu serà el que correspongui al seu lloc de feina.

Taules des de l'1 de setembre de 2020.

GRUP I. Personal d'aula.	SALARI (X14)	SALARI ANUAL	CPP (X14)
Mestr/e	1.397,69€	19.567,60€	29,79€
Educador infantil	948,60€	13.280,40€	22,88€
Auxiliar de suport	SMI	SMI	15,92€

GRUP II. Personal de serveis complementaris.

Personal especialitzat: logopeda, psicòleg, infermer, metge, pedagog, assistent social.	1.387,42€	19.423,94€	28,67€
---	-----------	------------	--------

GRUP III

Personal de cuina	SMI	SMI	15,92€
Personal de neteja	SMI	SMI	15,92€
Personal de manteniment	SMI	SMI	15,92€
Personal de Serveis Generals	SMI	SMI	15,92€
Personal administratiu	SMI	SMI	15,92€

CÀRRECS DIRECTIUS TEMPORALS

	SALARI (X14)	SALARI ANUAL
Director Gerent	1.415,84€	19.821,78 €
Subdirector	1.415,84€	19.821,78 €
Director Pedagògic	1.415,84€	19.821,78 €

EL CPP del càrrec directiu serà el que correspongui al seu lloc de feina.

www.ugt.cat

Taules des de l'1 de setembre de 2021.

GRUP I. Personal de aula.	SALARI (X14)	SALARI ANUAL	CPP (X14)
Mestra/e	1.411,66€	19.763,27€	30,09€
Educador infantil	958,09€	13.413,20€	23,11€
Auxiliar de suport	SMI	SMI	15,92€

GRUP II. Personal de serveis complementaris.

Personal especialitzat: logopeda, psicòleg, infermer, metge, pedagog, assistent social.	1.401,30€	19.618,18€	29,54€
---	-----------	------------	--------

GRUP III

Personal de cuina	SMI	SMI	15,92€
Personal de neteja	SMI	SMI	15,92€
Personal de manteniment	SMI	SMI	15,92€
Personal de Serveis Generals	SMI	SMI	15,92€
Personal administratiu	SMI	SMI	15,92€

CÀRRECS DIRECTIUS TEMPORALS

	SALARI (X14)	SALARI ANUAL
Director Gerent	1.430,00€	20020,00 €
Subdirector	1.430,00€	20020,00 €
Director Pedagògic	1.430,00€	20020,00 €

EL CPP del càrrec directiu serà el que correspongui al seu lloc de feina.

www.ugt.cat

ANNEX II

TAULES SALARIALS CENTRES D'EDUCACIÓ INFANTIL DE GESTIÓ INDIRECTA.

Apartat A Taules des de 01/01/2019 fins a 31/08/2020.

GRUP I. Personal d'aula.	SALARI (X14)	SALARI ANUAL	CPP (X14)
Mestra/e	1.417,59€	19.846,26€	29,34€
Educador infantil	1000€	14.000€	21,78€
Auxiliar de suport	950€	13.300€	16,32€

GRUP II. Personal de serveis complementaris.

Personal especialitzat: logopeda, psicòleg, infermer, metge, pedagog, assistent social.	1.407,19€	19.700,66€	28,79€
---	-----------	------------	--------

GRUP III

Personal de cuina	950€	13.300€	16,32€
Personal de neteja	950€	13.300€	16,32€
Personal de manteniment	950€	13.300€	16,32€
Personal de Serveis Generals	950€	13.300€	16,32€
Personal administratiu	950€	13.300€	16,32€

CÀRRECS DIRECTIUS TEMPORALS

	SALARI (X14)	SALARI ANUAL
Director Gerent	1.436,00€	20.104,00€
Subdirector	1.436,00€	20.104,00€
Director Pedagògic	1.436,00€	20.104,00€

EL CPP del càrrec directiu serà el que correspongui al seu lloc de feina.

Taules des de 01/09/2020 fins a 31/08/21

GRUPO I. Personal de aula.	SALARI (X14)	SALARI ANUAL	CPP (X14)
Mestra/e	1.460,12€	20.441€	29,34€
Educador infantil	1.100€	15.400€	21,78€
Auxiliar de suport	1.000€	14.000€	16,32€

GRUP II. Personal de serveis complementaris.

Personal especialitzat: logopeda, psicòleg, infermer, metge, pedagog, assistent social.	1.449,41€	20.291,68€	28,79€
---	-----------	------------	--------

GRUP III

Personal de cuina	1.000€	14.000€	16,32€
Personal de neteja	1.000€	14.000€	16,32€
Personal de manteniment	1.000€	14.000€	16,32€
Personal de Serveis Generals	1.000€	14.000€	16,32€
Personal administratiu	1.000€	14.00€	16,32€

CÀRRECS DIRECTIUS TEMPORALS

	SALARI (X14)	SALARI ANUAL
Director Gerent	1.479,08€	20.707,12€
Subdirector	1.479,08€	20.707,12€
Director Pedagògic	1.479,08€	20.707,12€

www.ugt.cat

EL CPP del càrrec directiu serà el que correspongui al seu lloc de feina.

Apartat B. Taules des de 01/01/2019 fins a 31/08/2020.

GRUP I. Personal d'aula.	SALARI (X14)	SALARI ANUAL	CPP (X14)
Mestra/e	1.396,94€	19.557,16€	29,78€
Educador infantil	910€	12.740,00€	22,00€
Auxiliar de suport	900€	12.600€	16,32€

GRUP II. Personal de serveis complementaris.

Personal especialitzat: logopeda, psicòleg, infermer, metge, pedagog, assistent social.	1.386,70€	19.413,80€	29,22€
---	-----------	------------	--------

GRUP III

Personal de cuina	900€	12.600€	16,32€
Personal de neteja	900€	12.600€	16,32€
Personal de manteniment	900€	12.600€	16,32€
Personal de Serveis Generals	900€	12.600€	16,32€
Personal administratiu	900€	12.600€	16,32€

**CÀRRECS DIRECTIUS
TEMPORALS**

	SALARI (X14)	SALARI ANUAL
Director Gerent	1.415,08€	19.811,12€
Subdirector	1.415,08€	19.811,12€
Director Pedagògic	1.415,08€	19.811,12€

EL CPP del càrrec directiu serà el que correspongui al seu lloc de feina.

Taules des de 01/09/2020 fins a 31/08/21

GRUP I. Personal de aula.	SALARI (X14)	SALARI ANUAL	CPP (X14)
Mestra/e	1.417,89€	19.850,52€	30,23€
Educador infantil	923,65€	12.931,10€	22,33€
Auxiliar de suport	SMI	SMI	16,32€

GRUP II. Personal de serveis complementaris.

Personal especialitzat: logopeda, psicòleg, infermer, metge, pedagog, assistent social.	1.407,50€	19.705,01€	29,66€
---	-----------	------------	--------

GRUP III

Personal de cuina	SMI	SMI	16,32€
Personal de neteja	SMI	SMI	16,32€
Personal de manteniment	SMI	SMI	16,32€
Personal de Serveis Generals	SMI	SMI	16,32€
Personal administratiu	SMI	SMI	16,32€

CÀRRECS DIRECTIUS TEMPORALS

	SALARI (X14)	SALARI ANUAL
Director Gerent	1.436,31€	20.108,29€
Subdirector	1.436,31€	20.108,29€
Director Pedagògic	1.436,31€	20.108,29€

EL CPP del càrrec directiu serà el que correspongui al seu lloc de feina.

Apartat C. Taules des de 01/09/2021 fins a 31/08/2022.

GRUPO I. Personal de aula.	SALARI (X14)	SALARI ANUAL	CPP (X14)
Mestra/e	1.489,32€	20.850,48€	30,23€
Educador infantil	1.122,00€	15.708,00€	22,33€
Auxiliar de suport	1020,00€	14.280,00€	16,32€

GRUP II. Personal de serveis complementaris.

Personal especialitzat: logopeda, psicòleg, infermer, metge, pedagog, assistent social.	1.478,39€	20.697,51€	29,66€
---	-----------	------------	--------

GRUP III

Personal de cuina	1020,00€	14.280,00€	16,32€
Personal de neteja	1020,00€	14.280,00€	16,32€
Personal de manteniment	1020,00€	14.280,00€	16,32€
Personal de Serveis Generals	1020,00€	14.280,00€	16,32€
Personal administratiu	1020,00€	14.280,00€	16,32€

CÀRRECS DIRECTIUS TEMPORALS

	SALARI (X14)	SALARI ANUAL
Director Gerent	1.508,66€	21.121,26€
Subdirector	1.508,66€	21.121,26€
Director Pedagògic	1.508,66€	21.121,26€

EL CPP del càrrec directiu serà el que correspongui al seu lloc de feina.

ANNEX III.

Salaris dels/les Mestres a les Unitats concertades d'Educació Infantil (segon cicle)

1. Els salaris del present annex serà aplicable per al personal que ostenti la categoria professional de Maestro en les Unitats concertades d'Educació Infantil (2n cicle), quedant condicionada suspensivament la seva eficàcia al fet que l'Administració educativa competent ho assumeixi i procedeixi a l'abonament efectiu d'aquests. En cap cas, les empreses estaran obligades a abonar cap quantitat per aquests conceptes.

2. Taules Salarials per l'any 2019 (aplicables en 14 mensualitats).

UNITATS CONCERTADES DE 2.º CICLE D'EDUCACIÓ INFANTIL		
CATEGORIA	SALARI	TRIENNI
MESTRA	1583,01	37,86

3. Aquests salaris es corresponen amb el mòdul establert en la normativa reguladora dels Pressupostos Generals de l'Estat, sobre la base de les seves característiques.

4. El personal d'aquestes Unitats concertades, afectat per aquest annex, continuarà percebent de l'Administració el complement d'antiguitat, sense que sigui aplicable el complement establert en l'article 59 del present Conveni, en la disposició addicional novena i en la disposició transitòria cinquena.

5. Per cada trienni vençut, el treballador tindrà dret a percebre la quantitat que a aquest efecte s'indica en les taules salarials. L'import de cada trienni, es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment.

6. En les Unitats concertades d'Educació Infantil (de 2n cicle), l'Administració educativa competent és l'única responsable de l'abonament dels salaris obrants al present annex III, amb les seves corresponents càrregues socials, sent així mateix responsable de quantes obligacions li corresponguin i quedant condicionada la seva eficàcia i el seu abonament en tot cas al fet que es facin càrrec d'elles.

7. En els supòsits de pèrdua de concert en les Unitats sostingudes amb aquest finançament, els Mestres de les Unitats afectades deixaran de rebre la seva retribució conforme al present annex III, passant, en tot cas, a abonar-se a aquest personal exclusivament, les taules salarials generals recollides en l'annex I del present Conveni col·lectiu, sense que puguin mantenir, per cap causa, les retribucions conteses en aquest annex III.

8. En el moment en què un treballador deixi d'impartir la seva activitat en les unitats concertades, deixarà de rebre la seva retribució conforme al present annex III, quedant fixats els seus salaris conforme a l'annex I i sense que pugui mantenir-se per cap causa en tal caso les retribucions del present annex III.

9. Els acords que les organitzacions patronals i sindicals negociadores del present Conveni puguin pactar, o que existeixin, amb les Administracions educatives i que continguin, al seu càrrec exclusiu, complements retributius que afectin el personal dels centres afectats pel present annex seran aplicable a aquest personal. Els esmentats acords seran enviats a la Comissió Paritària del present Conveni a l'efecte de coneixement i control, així com per a la seva remissió a l'autoritat competent per a la seva publicació en el «Butlletí Oficial» corresponent i preceptiva aplicació.

ANNEX IV.

Salaris dels treballadors dels antics centres d'obres socials, pròpies de caràcter docent sense finalitats lucratives, i Caixes d'Estalvis.

Els treballadors dels Centres pertanyents a les antigues obres socials, pròpies de caràcter docent sense finalitats lucratives i de Caixes d'Estalvis tindran els mateixos increments salarials acordat cada any per als centro de gestió directa. Aquests increments s'aplicaran sobre els salaris que els treballadors vinguessin percebent. Els increments seran els següents:

UNITATS CONCERTADES DE 2.º CICLE D'EDUCACIÓ INFANTIL			
CATEGORIA	2019 des de 1 de junio	2020 des de 1 de setembre	2021 des de 1 de setembre
MESTRA	2%	2%	1%
EDUCADOR/A INFANTIL	5,54%	2%	1%
SERVEIS COMPLEMENTARIS	2%	2%	1%
CÀRRECS DIRECTIUS	2%	2%	1%
RESTA DE LLOCS	SMI	SMI	SMI

En el cas que l'IPC a 31 de desembre de 2021 fos superior a l'1 per 100, es revisaran els salaris en l'excés de la indicada xifra amb caràcter retroactiu des de l'1 de setembre de 2021. Les empreses tindran un termini de dos mesos per a actualitzar aquests endarrerriments.

ANNEX FINAL INFORMATIU.

Segons el que s'estableix en la legislació vigent la suspensió del contracte de treball per naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment es gaudirà en dos períodes:

– Un: obligatori que es gaudirà posteriorment al part o a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, de manera ininterrompuda i a jornada completa.

– L'altre: voluntari la forma del qual de distribució correspon als progenitors, bé de forma acumulada o interrompuda des de la finalització del gaudi obligatori i fins que el menor compleixi 12 mesos, però gaudint-se sempre en períodes setmanals.

El gaudi de cada període haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

Quan dos progenitors treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

Per al gaudi d'aquest permís la legislació vigent estableix un calendari transitori que es recull en els següents quadres:

a) L'altre progenitor:

TOTAL	GAUDI OBLIGATORI	GAUDI VOLUNTARI
16 setmanes	6 primeres setmanes	10 setmanes restants
8 setmanas (des de 1/4/2019)	2 primeres setmanes	6 setmanas restants. Pot obtenir fins a 4 de l'altre progenitor.
12 setmanes (des de 1/1/2020)	4 primeras semanas.	8 setmanes restants. Pot obtenir fins a 2 de l'altre progenitor.
16 setmanes (des de 1/1/2021)	6 primeres setmanes	10 setmanes restants

b) Guarda amb finalitat d'adopció o acolliment.

TOTAL	GAUDI OBLIGATORI	GAUDI VOLUNTARI
16 setmanes	6 primeres setmanes després de la resolució judicial o administrativa.	10 setmanes restants
6+10=16 setmanes 6+2= 8 setmanes (des de 1/4/2019)	6 primeres setmanes per a cada progenitor.	12 setmanes restants. Cada progenitor pot arribar a gaudir de 10 setmanes quedant la resta per l'altre .
6+10= 16 setmanas 6+6=12 semanas (des de 1/1/2020)	6 primeres setmanes per a cada progenitor.	16 setmanes restants. Cada progenitor pot arribar a gaudir de 10 setmanes quedant les restants per a l'altre.
16 setmanes (des de 1/1/2021)	6 primeres setmanes	10 setmanes restants.

UGT



SERVEIS PÚBLICS



EDUCACIÓ

