

cias y Servicios de Atención a los Mayores-Sector Solidario (LARES), Federación Nacional de Residencias Privadas de la Tercera Edad (FNRPTE), Asociación Catalana de Recursos Asistenciales (ACRA), Federación Estatal de Sanidad de la Organización Sindical de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (UGT) sobre Impugnación Convenio Colectivo. Con imposición de costas a las partes recurrentes con excepción de Comisiones Obreras y pérdida de los depósitos constituidos para recurrir, a los que se les dará el destino legal.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así, por esta nuestra sentencia, que se insertará en la Colección Legislativa, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.—En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado don Víctor Fuentes López hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

11265 *RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil.*

Visto el texto del X Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil (código de convenio n.º 9905615), que fue suscrito, con fecha 9 de febrero de 2007, de una parte, por las organizaciones empresariales ACADE, CECEI, EyG, CECE y FCIC, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, USO y FSIE, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 25 de mayo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

X CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACION INFANTIL

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1.

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2.

Quedarán afectados por este Convenio los Centros privados de Educación Infantil no integrados, Preescolar no integrados y Parvularios no integrados, cualesquiera que sea la nacionalidad de la Entidad titular, así como aquellos cuya entidad gestora tenga carácter privado.

Igualmente, quedan afectados por este Convenio las Guarderías Infantiles y los Jardines de Infancia privados que atenderán preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia.

Artículo 3.

Afecta este Convenio al personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en los Centros reseñados en el artículo anterior.

Artículo 4.

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009. Este Convenio entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el B.O.E., aplicándose sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2006.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento del presente Convenio, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario, cuya tarea será, respectivamente, convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

Tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

Resolver, por unanimidad de los firmantes del convenio, con carácter vinculante, la interpretación del presente texto.

Homologar las posibles categorías existentes en los Centros y no recogidas expresamente en este Convenio.

Proponer ante la Administración los temas referentes a la Reforma o cualquier otro que pueda tener relación con el sector.

Adaptar el texto a las modificaciones legislativas.

Vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Arbitrar, en caso de solicitud por ambas partes, en conflictos de carácter individual o colectivo. Sus resoluciones serán vinculantes.

Mediar e intentar conciliar, a solicitud de las partes y previo acuerdo de las mismas, en cuantos conflictos de carácter individual y colectivo puedan suscitarse en aplicación del presente convenio, y de aquellas materias con su texto relacionadas directamente, antes que la decisión empresarial sea ejecutiva y como tramite previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, cumplimentada la información correspondiente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir su dictamen. Transcurrido el plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

Esta Comisión Paritaria, única en todo el Estado, estará integrada por las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio.

Se faculta a la Comisión Paritaria para corregir los errores de redacción u omisiones del texto del Convenio Colectivo y de sus tablas salariales.

Artículo 6.

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación de más del 50 por 100 de la representación patronal y sindical.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, en la calle Ferraz, n.º 85, de Madrid.

Se reunirá, con carácter ordinario, una vez al trimestre, y, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten la mayoría de una de las partes. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito y/o fax, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario titular del Centro y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables atendiendo a la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Artículo 8.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, de conformidad con el contrato de trabajo, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

Grupo I:

- a) Director Gerente.
- b) Subdirector.

- c) Director Pedagógico.
- d) Pedagogo.
- e) Psicólogo.
- f) Médico.
- g) Asistente Social.
- h) Otros.

Grupo II:

- a) Maestro.
- b) Educador Infantil.
- c) Técnico Superior en E. Infantil.

Grupo III:

- a) Técnico Especialista.
- b) Asistente Infantil.

Grupo IV:

- a) Personal de cocina.
- b) Personal de limpieza.
- c) Personal de mantenimiento.
- d) Personal de servicios generales.
- e) Personal auxiliar.
- f) Administrativo.
- g) Contratado para la formación.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad del Centro no lo requieren.

Dentro del Grupo IV, y entre las cuatro categorías enunciadas en primer lugar (a, b, c y d), se podrá acordar la polivalencia funcional, es decir la realización de labores propias de dos o más categorías dentro del mismo grupo profesional.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el anexo I que forma parte integrante de este Convenio.

El personal que preste sus servicios en las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo deberá, obligatoriamente, quedar encuadrado en alguna de las categorías profesionales que se contienen en el mismo, así como percibir el salario fijado en las tablas salariales del anexo II.

En todo caso, en los centros autorizados por el Ministerio de Educación y Ciencia, o por la Administración Educativa competente, para impartir enseñanzas a los niños de 0 a 3 años, los trabajadores clasificados como Técnicos especialistas se reclasificarán en Técnico superior en educación infantil, siempre que reúnan la titulación académica requerida o habilitación correspondiente, manteniéndose a extinguir la categoría de asistente infantil.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 9.

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

Maestro: 32 horas semanales.
Educador Infantil: 38 horas semanales.
Técnico Superior en Educación Infantil: 38 horas semanales.
Resto del personal: 39 horas semanales.

Su cómputo anual corresponde a:

Maestro: 1.398 horas al año.
Educador Infantil: 1.661 horas al año.
Técnico Superior: 1.661 horas al año.
Resto del personal: 1.704 horas al año.

El cómputo de horas será distribuido entre las distintas actividades que debe realizar en el centro, derivadas de las funciones laborales descritas en el anexo I, previo acuerdo si lo hubiere, con los representantes de los trabajadores, y en defecto de estos, con los propios trabajadores. Así mismo, se entienden incluidas dentro de la jornada laboral anual aquí indicada un mínimo de 20 horas, destinadas a la formación y perfeccionamiento profesional, que la empresa deberá garantizar a sus trabajadores.

Con el tiempo suficiente, preferentemente al comienzo de cada curso escolar, o en el momento que existan circunstancias objetivas que lo modifiquen, se elaborará la distribución de la jornada laboral, semanal, mensual y anual, en su caso, de cada trabajador, así como los períodos de vacaciones. En caso de no existir acuerdo, se respetará el tope de 9 horas diarias.

Artículo 10.

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

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

Artículo 11.

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

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

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

Artículo 12.

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

Artículo 13.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% sobre salario base.

Artículo 14.

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

CAPÍTULO VI

Contratos

Artículo 15.

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.

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

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

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

Artículo 17.

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

Artículo 18. *Contrato Eventual.*

Podrá concertarse este contrato cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o exceso de actividad así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que justifique su utilización. No se podrá utilizar nuevamente ésta modalidad contractual para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos escolares consecutivos.

Atendiendo a la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica, al finalizar este contrato, equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

Artículo 19. *Contrato de interinidad.*

El personal interino es el contratado para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiéndose especificar en el contrato el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Artículo 20. *Contrato a tiempo parcial.*

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

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en los supuestos de contrato para la formación y de sustitución por jubilación anticipada. Y deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial, y a tenor de la legislación vigente, se podrán realizar horas complementarias cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 20% de la jornada laboral ordinaria contratada. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y estas complementarias no podrá exceder del límite establecido en el primer párrafo de este artículo. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la denuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo período anual.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre el 25 y el 85 por ciento de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad.

Todos estos trabajadores tendrán preferencia en caso de existencia de vacantes o de ampliación de jornada, hasta el máximo establecido en su categoría, si poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para desarrollar el puesto de trabajo a juicio del representante de la empresa titular del Centro.

En el resto de condiciones se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 21. *Contrato de prácticas.*

El Contrato en Prácticas se podrá realizar con quienes están en posesión de un título universitario o de formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, teniendo la posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una de ellas, hasta alcanzar la duración máxima establecida, fijándose su retribución en el 85 % el primer año y en el 95% el segundo año de la cuantía que figura en las tablas salariales, para la categoría y funciones que ha sido contratado.

Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

El período de prueba será el estipulado en el Convenio para su categoría profesional.

Artículo 22. *Contrato para la formación.*

El contrato para la formación tiene por objeto la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo.

Se celebrará con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años, salvo a los siguientes colectivos, a los que no se les aplicará este límite máximo:

Minusválidos.

Trabajadores que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de taller de empleo.

No obstante, el precitado límite máximo de edad se amplía a 24 años cuando el contrato se concierte con: Desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

Los contratos de formación sólo podrán celebrarse con trabajadores que no tengan la titulación requerida para la formalización de un contrato en prácticas, y que previamente no haya sido contratado bajo esta modalidad. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje. Estos contratos sólo podrán efectuarse para cubrir los puestos de trabajo según establece la legislación a tal efecto.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, teniendo la posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una de ellas, hasta alcanzar la duración máxima establecida.

Dedicará a su formación teórica el 15% de la jornada prevista en este Convenio para la categoría que efectúa el aprendizaje. Dicho tiempo de formación podrá alternarse con el trabajo efectivo o concentrarse en Centros de Formación.

Una vez finalizado el contrato de formación pasará a ocupar la categoría correspondiente al aprendizaje realizado si hubiera una vacante en el centro, así como si hubiera adquirido la capacidad, titulación y aptitud requerida para el puesto a desarrollar, a juicio del Director del Centro. En dicho caso, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

La retribución de estos trabajadores será el salario mínimo interprofesional. Esta retribución no podrá rebajarse en virtud del tiempo dedicado a formación teórica, ni ser inferior a la legalmente marcada.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa vendrán obligados a realizar la función de tutor de aprendices, si la misma les designara para ello. En cualquier caso el tutor ha de ser de la misma o superior categoría profesional.

Artículo 23. *Contrato de relevo.*

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

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

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

La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila anticipadamente.

El puesto del trabajador relevista será el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En el supuesto que el contrato de relevo sea de duración determinada, y no sea objeto de transformación en indefinido, a la finalización de dicho contrato, el trabajador afectado tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

Artículo 24. *Contrato de fomento a la contratación indefinida.*

A tenor de la legislación vigente, al objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial –según el caso– en los modelos y situaciones legalmente establecidos.

CAPÍTULO VII

Período de prueba, ceses del personal y vacantes

Artículo 25.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

El personal contratado de manera no indefinida el período de prueba se establece de acuerdo a la categoría profesional contratada, según:

Grupo II:

- a) Maestro: Tres meses.
- b) Educador Infantil: Dos mes.
- c) Técnico Superior: Dos meses.

Grupo III: Un mes.

Grupo IV: Quince días.

Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose a todos los efectos dicho período.

Con independencia de lo establecido anteriormente, en el caso del personal a quien se le haga un contrato indefinido, el período de prueba será de 11 meses. En este supuesto, en caso de extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa a partir del sexto mes de prestación de servicios, hasta la finalización del periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 1,5 días de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación. En el caso de haber mantenido una relación temporal anterior a la contratación indefinida, la duración de dicha relación temporal computará dentro del período de 11 meses mencionado. La empresa no podrá hacer uso del desistimiento de contrato para el mismo puesto de trabajo más de dos veces consecutivas.

Artículo 26. *Cese voluntario:*

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito, con un mínimo de quince días de antelación.

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

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

Artículo 27.

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

Las vacantes que se produzcan en las categorías del grupo dos, grupo tres y grupo cuatro serán cubiertas, si fuera posible, entre el personal de categorías inferiores, combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el Centro.

De no existir, a juicio del empresario, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

Las vacantes que se produzcan entre el resto del personal se cubrirán, si fuera posible, con los trabajadores de categorías inferiores. El empresario será el que decida si existe entre su personal trabajadores que reúnan las condiciones requeridas, oídos los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones

Artículo 28.

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

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

Además, todos los trabajadores tendrán derecho a diez días considerados laborables distribuidos durante el año, a criterio de la Dirección del Centro y oído el criterio del Comité de Empresa, Delegados de Personal o

Delegados Sindicales. Estos días se repartirán en Navidad, Semana Santa y verano.

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

CAPÍTULO IX

Enfermedades. Permisos

Artículo 29.

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

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

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

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

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

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

g) Para la asistencia a consultorio médico de la seguridad social.

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

Artículo 30.

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador disfrutando de este permiso, el empresario, atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá la conveniencia o no de la concesión del permiso, teniendo prioridad los trabajadores que lo soliciten por desplazamiento debido a adopción internacional.

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

Artículo 31.

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales.

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

Artículo 32.

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

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador, éste podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

En el caso que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por lactancia corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

CAPÍTULO X

Cursos de actualización y perfeccionamiento

Artículo 33.

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

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

Artículo 34.

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

Artículo 35.

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

CAPÍTULO XI

Excedencias y otras causas de suspensión del contrato de trabajo

Artículo 36.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los siguientes artículos en ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 37.

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal, y durante todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación aunque la empresa haya dejado de cotizar.
- c) Ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga

representatividad legal suficiente en el sector afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

d) Atención de cónyuge o de familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad. La excedencia no será superior a doce meses.

e) Descanso de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional a través de estudios, cursos, seminarios o similares organizados por instituciones públicas o privadas y con una duración mínima de seis meses. El trabajador podrá solicitar esta excedencia después de diez años de ejercicio activo en el mismo Centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del Centro a innovaciones educativas el período exigido de ejercicio activo será de cuatro años.

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

Artículo 38.

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

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

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

Artículo 39. *Excedencia por cuidado de hijo:*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, computable a efectos de antigüedad, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa.

Artículo 40. *Excedencia por cuidado de familiar:*

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

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

Artículo 41.

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador, previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que lleve, al menos, un año de antigüedad en el Centro y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el día 1 de septiembre, salvo mutuo acuerdo para adelantarla.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco.

Artículo 42.

El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho preferente al reingreso si en el Centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral.

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

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

Artículo 43. *Maternidad.*

La suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, por maternidad, tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Se atenderá a la legislación vigente en los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta 6 años, a mayores de esa edad, cuando se trate de menores discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar, a tenor de la normativa vigente.

CAPÍTULO XII

Jubilaciones

Artículo 44.

Se posibilitará el cese en el trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación a los sesenta y cinco años. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en los que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile no esté catalogado por la empresa a extinguir o amortizar. Esta jubilación especial se tramitará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposición legal que lo regule o desarrolle en el futuro.

Los Centros y sus trabajadores podrán establecer contratos de relevo a tenor de la legislación vigente.

CAPÍTULO XIII

Retribuciones

Artículo 45.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo, como anexo II y anexo III, en su caso.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores.

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

El incremento salarial pactado, aplicable a todos los conceptos para el año 2006 y 2007 será el establecido en las tablas salariales que figuran en el anexo II (4% y 3%, respectivamente) y anexo III, en su caso.

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

Artículo 46.

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

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante el año u ocho durante dos, el trabajador podrá elegir estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, salvo nece-

sidades de titulación, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 47.

Si por necesidades imprevisibles del Centro, éste precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 48.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90 % del importe del salario mensual.

Artículo 49.

Las tablas que figuran en el anexo II de este Convenio, corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se estipulan en el artículo 9.

Artículo 50.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten servicios en Centros no españoles radicados en España, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad del Centro, ni tampoco a las señaladas en este Convenio.

Artículo 51. *Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional.*

Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de los servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador devengará un complemento por la formación y conocimientos adquiridos en un periodo de tres años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma.

El trabajador tendrá derecho a la percepción del mencionado complemento siempre que acredite la realización, en los tres años anteriores, de:

- Sesenta horas de formación para los grupos I y II.
- Cuarenta y cinco horas de formación para el grupo III.
- Dieciocho horas de formación para el grupo IV.

Si en los periodos de referencia el trabajador realiza más horas de las establecidas éstas se convalidarán, teniendo como límite el 50% de las horas correspondientes al periodo siguiente.

El importe del precitado complemento será el indicado en las correspondientes tablas salariales, establecidas en el anexo II del presente convenio y se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente periodo.

Para los grupos I y II, el mencionado complemento no podrá superar el 30% del salario base correspondiente a cada categoría profesional, establecido en las tablas salariales del presente convenio. Para el personal del grupo III, el complemento de desarrollo profesional no podrá superar el 40% del salario base correspondiente a cada categoría profesional, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

Para el personal del grupo IV, el mencionado complemento no podrá superar el 50% del salario base correspondiente a cada categoría profesional, establecido en las tablas salariales del presente convenio.

Artículo 52.

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

Artículo 53.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario, complemento de perfeccionamiento profesional o complemento de antigüedad, en su caso, y complementos específicos.

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

Artículo 54.

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

Artículo 55.

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

CAPÍTULO XIV

Cláusula de descuelgue

Artículo 56.

No tendrán obligación de aplicar las tablas salariales establecidas en el presente Convenio aquellos Centros que acrediten, objetiva y fehacientemente, la siguiente pérdida de alumnado:

- a) Centros con alumnos en edades comprendidas entre 3 y 6 años: 5% alumnos.
- b) Centros con alumnos en edades comprendidas entre 0 y 3 años: 8% alumnos.
- c) Centros con alumnos en edades comprendidas entre 0 y 6 años: 8% alumnos.

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

Los Centros afectados que, con estas circunstancias, deseen acogerse al descuelgue salarial, comunicarán en el plazo improrrogable de veinte días naturales, a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al mismo, aportando la documentación que estime convenientes, así como la opinión de los representantes de los trabajadores, en caso de existir, si así lo consideran oportuno.

La Comisión Paritaria establecerá el procedimiento, controles, cauteles, garantías y arbitrajes que considere oportunos, y, una vez recibida la comunicación, podrá solicitar al centro la documentación adicional que estime oportuna, así como recabar la opinión de los representantes de los trabajadores, si los hubiera.

La duración del presente procedimiento no podrá exceder en ningún caso de tres meses.

Sólo mediante acuerdo favorable de la Comisión Paritaria, el Centro podrá acogerse a dicha cláusula. Su arbitraje o fallo no podrá demorarse más de un mes desde la fecha en la que ha sido cumplimentada la última información requerida.

Los centros que se hayan acogido a la cláusula de descuelgue aquí descrita deberán, el día 1 de septiembre de cada año, aplicar automáticamente las tablas correspondientes al año en curso.

CAPÍTULO XV

Seguridad, salud laboral y enfermedades profesionales en el trabajo

Artículo 57

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité de la Seguridad y Salud

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

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

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

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- f) El destinado para su formación.

Artículo 58.

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

CAPÍTULO XVI

Mejoras sociales

Artículo 59.

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

Artículo 60.

Los hijos de los trabajadores de todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho exclusivamente a la estancia y/o enseñanza en el Centro de manera gratuita o a una plaza en otro Centro si la dirección de aquél lo considera oportuno, siempre que el número de alumnos en esta situación no exceda del siguiente cupo por aula:

- Aulas de niños hasta 2 años: 25% del número de alumnos matriculados.
- Resto de aulas: 20% del número de alumnos matriculados.

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

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

Los hijos de los trabajadores de las empresas privadas que gestionan centros de titularidad pública también tienen derecho a plaza gratuita en su centro. Para ello, las organizaciones firmantes del presente convenio se comprometen a negociar con las correspondientes administraciones públicas la aplicación efectiva del derecho reconocido en este artículo para los trabajadores de los centros de titularidad pública, gestionados por entidades de carácter privado.

Artículo 61.

Con independencia de la jornada laboral, el personal a quien la Dirección encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los niños

durante la comida y períodos de esparcimiento motivados por ella, tendrán derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

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

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

Artículo 62.

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

El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

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

Artículo 63.

Todos los Centros deberán contratar pólizas de seguros que garanticen la cobertura de accidentes y responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Convenio. Deberán estar en vigor durante el período correspondiente, pudiendo prorrogarse o modificarse a petición de las organizaciones firmantes.

Los Centros afectados por este Convenio contratarán pólizas y notificarán públicamente, al comienzo de cada curso escolar, a los representantes de los trabajadores, los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de los Centros que figuren dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación por medio de los Boletines TC-2, así como nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el párrafo a) del artículo 35, aun cuando no figuren en el citado impreso TC-2 del Centro.

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

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

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

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

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

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

La utilización de instalaciones y aparatos propios de la actividad.

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

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

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

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

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

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

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

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

expresa inclusión de los accidentes «in itinere», cualquiera que sea el medio de transporte utilizado.

Los capitales mínimos a garantizar deben ser:

Para caso de fallecimiento: 18.030,36 euros.

Para gran invalidez: 24.040,48 euros.

Para la incapacidad absoluta: 24.040,48 euros.

Para invalidez permanente total: 24.040,48 euros.

Para la invalidez permanente parcial se indemnizará la suma que resulte de aplicar sobre el capital asegurado el porcentaje, o en su defecto, el que resulte de la aplicación del baremo o tabla establecida en la póliza suscrita.

CAPÍTULO XVII

Derechos sindicales

Artículo 64.

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

Artículo 65.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Artículo 66.

Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 67.

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

Artículo 68.

Los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y miembros del Comité de Empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 69.

Para facilitar la actividad sindical en la Empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, las Centrales Sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de Empresa que las Centrales Sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los Sindicatos comunicarán a la Patronal el deseo de acumular las horas de sus Delegados. Cada Central Sindical podrá negociar con las organizaciones empresariales el nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales.

Los Sindicatos tienen la obligación de comunicar al empresario el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación expresa del mismo.

Artículo 70.

Se garantiza el derecho de los trabajadores del Centro a reunirse en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el desarrollo de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o representante de la Empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al Centro que van a asistir a la Asamblea.

Artículo 71.

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, los Centros podrán descontar en la nómina de los trabajadores

el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

En la autorización escrita de los trabajadores deberá hacerse constar el importe que se autoriza a descontar.

Artículo 72.

Los Delegados Sindicales o cargos nacionales de Centrales implantadas en el sector a nivel nacional que se mantengan como trabajadores en activo en algún Centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que el Centro sea el sector afectado por la negociación o arbitraje) previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Artículo 73.

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

CAPÍTULO XVIII

Faltas

Artículo 74.

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

A) Son faltas leves:

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

B) Son faltas graves:

1. Más de tres y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de treinta días laborales.
2. Dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en treinta días laborales.
3. No ajustarse a las programaciones trimestrales acordadas.
4. Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el Centro, que puedan herir la sensibilidad del niño.
5. Faltar gravemente de palabra u obra a la persona del niño, a sus familiares o tutores y a los restantes miembros del Centro.
6. La pasividad y desinterés en el cumplimiento de las funciones encomendadas.
7. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días laborales.

C) Son faltas muy graves:

1. Seis o más faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días laborales.
2. Tres o más faltas injustificadas de asistencia cometidas en un plazo de sesenta días laborales.
3. El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional.
4. La reiteración en los malos tratos de palabra y obra dirigidos a los niños, familiares o tutores y a los restantes miembros del Centro.
5. La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los 180 días laborales siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 75.

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

CAPÍTULO XIX

Sanciones

Artículo 76. Las sanciones serán:

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

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

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

Artículo 77.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir un delito.

Artículo 78.

La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrán reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 79.

Los Centros anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves. Se remitirá copia de las mismas a los representantes de los trabajadores.

La no comisión de faltas por parte de los trabajadores determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en su expediente personal, en los siguientes plazos: las leves, a los 6 meses; las graves a los 12 meses, y las muy graves a los 24 meses.

Artículo 80.

Son infracciones laborales de los empresarios las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales, en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas por la Autoridad laboral.

Disposición adicional primera.

El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de enero de 2010, por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio, éste mantendrá en vigencia su contenido normativo hasta la firma de uno nuevo, comprometiéndose las partes a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del día 1 de enero de cada año de prórroga.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

La Comisión Paritaria estudiará cualquier tipo de adaptación del presente texto convencional a las modificaciones legales que, en cualquier aspecto, pudieran surgir. La Comisión Paritaria podrá proponer la incorporación de los acuerdos que adopte en aquellas materias cuyo desarrollo sea derivado a la negociación colectiva por la legislación vigente.

Disposición adicional cuarta.

Se constituirá por las organizaciones negociadoras de este Convenio la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que realizará las funciones que le encomienda la legislación vigente.

Disposición adicional quinta.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.), o aquel que lo sustituya, así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Disposición adicional sexta.

El personal que preste sus servicios, a través de ETTs, en las empresas afectadas por el presente convenio verá garantizada la aplicación de las mismas condiciones salariales para su categoría que el resto de trabajadores del centro educativo.

Disposición adicional séptima.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Disposición adicional octava.

Teniendo en cuenta el alto grado de feminización laboral en el sector de la Educación Infantil, las organizaciones negociadoras del presente Convenio Colectivo desean dejar constancia de la incorporación al mismo, de las cuestiones establecidas en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que puedan afectarle.

Disposición adicional novena.

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional, atendiendo a lo establecido en el artículo 51 del presente convenio.

Si al transcurrir las tres cuartas partes del período de referencia (tres años), la empresa no ha ofertado las preceptivas horas de formación, ésta deberá propiciar o autorizar la realización de dichas horas, respetando, en el resto de cuestiones, lo establecido en el artículo 51 del presente convenio.

En caso de incumplimiento empresarial de estos supuestos anteriores, el trabajador devengará el derecho a percibir este complemento al transcurrir tres años.

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

Disposición transitoria primera.

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

Disposición transitoria segunda.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de aquellas organizaciones legitimadas del sector, a tenor del artículo 87 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria tercera.

La Comisión Paritaria del presente Convenio estudiará las situaciones análogas, que se le planteen, en la aplicación de lo establecido en el anexo III.

Disposición transitoria cuarta.

Las organizaciones negociadoras del presente convenio se comprometen a estudiar los resultados de la implantación de otras fórmulas de financiación por parte de las Administraciones Públicas, alternativas a las establecidas en el anexo III, que garanticen la viabilidad de los centros de educación Infantil de 0-6 años; y analizarán sus consecuencias en las condiciones retributivas de los trabajadores de dichos centros.

En las Comunidades Autónomas podrán pactarse, entre las organizaciones negociadoras de este convenio y las distintas administraciones públicas, complementos retributivos, siempre que se trate de incrementos adicionales a las ayudas existentes ya implantadas para los trabajadores incluidos en este convenio.

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

Disposición transitoria quinta.

El antiguo complemento de antigüedad, recogido en el IX Convenio Colectivo, queda extinguido y sin ninguna eficacia, desde Enero de 2007. En su lugar, surte efecto el complemento de desarrollo profesional, reflejado en el artículo 51 de este texto.

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

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

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

Disposición final primera.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Disposición final segunda.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio, viniesen disfrutando de más vacaciones o condiciones de trabajo más beneficiosas en jornada, retribuciones, etc., se les respetará como derecho «ad personam», mientras mantengan su actual relación laboral.

Disposición final tercera.

La dirección del centro informará a los representantes de los trabajadores y si no los hubiere, a los propios trabajadores, de las modificaciones en las condiciones de trabajo.

ANEXO I**Definición de categorías profesionales***Grupo I*

Director Gerente: Es el encargado por el titular de dirigir las actividades del Centro.

Subdirector: Es el encargado que auxilia al Director y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.

Director Pedagógico: Es la persona que, en posesión de la titulación requerida, es encargado por el titular de dirigir las actividades pedagógicas del Centro y supervisar las actividades desarrolladas.

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

Grupo II

Maestro: Es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización –o acreditación– correspondiente, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

Educador Infantil: Es quien, poseyendo la titulación académica mínima requerida por la legislación vigente, diseña y desempeña su función educativa en la formación integral de los niños, y cuida del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los mismos.

Técnico Superior en Educación Infantil: Es la persona que, con la titulación mínima de Técnico Superior en Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de su aula; ejerce la actividad educativa integral en

su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

Grupo III

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

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

Grupo IV

Personal de cocina.—Es la persona encargada de la confección de menús, compra, preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y preparación, así como de la limpieza del local y utensilios de cocina.

La persona que ocupe esta categoría deberá estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos.

Personal de limpieza.—Es quien atiende la función de la limpieza de las dependencias encomendadas, bajo la dirección de empresas o persona designada por la misma.

Personal de mantenimiento.—Es quien, teniendo la suficiente práctica se dedica al cuidado, preparación y conservación integral de los edificios y jardines.

Personal de servicios generales: Son las personas a las que se le encomiendan funciones u oficios especiales o mixtos entre las anteriores categorías de este grupo.

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

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

ANEXO II

Tablas salariales año 2006

	Año 2006	
	Salario	Complemento de antigüedad
<i>Grupo I</i>		
Director Gerente	1.204,29	25,62
Subdirector	1.204,29	25,62
Director Pedagógico	1.204,29	25,62
Pedagogo	1.180,13	25,62
Psicólogo	1.180,13	25,62
Médico	1.180,13	25,62
Asistente Social	1.180,13	25,62
Otros	1.180,13	25,62
<i>Grupo III</i>		
Maestro	1.188,85	26,10
Educador Infantil	710,49	19,37
Técnico superior en E. Infantil	710,49	19,37
<i>Grupo IV</i>		
Técnico Especialista	678,15	19,37
Asistente Infantil	643,69	16,94
Personal de cocina	608,52	14,52
Personal de limpieza	608,52	14,52
Personal de mantenimiento	608,52	14,52
Personal de Servicios Generales	608,52	14,52
Auxiliar	585,14	14,52
Administrativo	631,78	14,52
<i>Otros</i>		
Contratado para la formación	S.M.I.	

Tablas salariales año 2007

	Año 2007	
	Salario	CPP
<i>Grupo I</i>		
Director Gerente	1.240,42	26,39
Subdirector	1.240,42	26,39
Director Pedagógico	1.240,42	26,39
Pedagogo	1.215,53	26,39
Psicólogo	1.215,53	26,39
Médico	1.215,53	26,39
Asistente Social	1.215,53	26,39
Otros	1.215,53	26,39
<i>Grupo II</i>		
Maestro	1.224,51	26,89
Educador Infantil	731,80	19,95
Técnico superior en E. Infantil	731,80	19,95
<i>Grupo III</i>		
Técnico Especialista	698,49	19,95
Asistente Infantil	663,00	17,45
<i>Grupo IV</i>		
Personal de cocina	626,77	14,95
Personal de limpieza	626,77	14,95
Personal de mantenimiento	626,77	14,95
Personal de Servicios Generales	626,77	14,95
Auxiliar	602,69	14,95
Administrativo	650,73	14,95
<i>Otros</i>		
Contratado para la formación	S.M.I.	

Con el fin de hacer efectivos los incrementos establecidos en este anexo II, las empresas dispondrán de dos meses, a partir de la fecha de publicación del convenio en el B.O.E.

ANEXO III

1. Las tablas salariales del presente anexo serán de aplicación para el personal que ostente la categoría profesional de Maestro en las unidades concertadas de Educación Infantil (2.º ciclo), quedando condicionada suspensivamente su eficacia a que la Administración educativa competente lo asuma y proceda al abono efectivo de las cantidades reconocidas en el mismo.

2. Tablas salariales para el año 2006 (salario base en 14 pagas/año):

Unidades concertadas de Educación Infantil (2.º ciclo)

Categoría	Salario — Euros	Complemento de antigüedad — Euros
Maestro	1.427,70	34,16

Tablas salariales para el año 2007 (salario base en 14 pagas/año).

Unidades concertadas de Educación Infantil (2.º ciclo)

Categoría	Salario — Euros	Complemento de antigüedad — Euros
Maestro	1.475,53	35,30

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

4. El personal de estas unidades concertadas afectado por este anexo seguirá percibiendo de la administración el Complemento de antigüedad, sin que sea de aplicación el complemento establecido en el artículo 51 del presente convenio, en la disposición adicional novena y en la disposición transitoria quinta.

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

6. En las unidades concertadas de Educación Infantil (de 2.º ciclo), la Administración educativa competente es la única responsable del abono de los salarios obrantes al presente anexo III, con sus correspondientes cargas sociales, siendo asimismo responsable de cuantas obligaciones le correspondan y quedando condicionada su eficacia y su abono en todo caso a que se hagan cargo de ellas.

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

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

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

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

11266 *RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2007, de la Subsecretaría, por la que se autoriza la eliminación de determinada documentación administrativa de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, relativa a expedientes de subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de cuentas anuales de fundaciones asistenciales.*

La Ley 16/1985, de 25 de junio, de Patrimonio Histórico Español, regula las cuestiones relativas a la conservación del patrimonio documental como parte integrante del Patrimonio Histórico Español. Esta regulación exige a todas las instituciones que custodian bienes del patrimonio documental y bibliográfico que garanticen su conservación y protección manteniéndolos en lugares apropiados y debiendo recabar la autorización del órgano competente para excluir o eliminar todo o parte de los mismos mediante el procedimiento que se establecerá por vía reglamentaria.

El artículo 58 de la Ley crea la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos, como órgano encargado del estudio y dictamen de las cuestiones relativas a la calificación y utilización de los documentos de la Administración del Estado y del sector público estatal, su integración en los archivos y el régimen de acceso e inutilidad administrativa de tales documentos, previendo, asimismo, la constitución de comisiones calificadoras en los Organismos públicos que así se determine.

La composición, funcionamiento y competencias de la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos se regularon

por Real Decreto 139/2000, de 4 de febrero, y por la disposición adicional primera al Real Decreto 1164/2002, de 8 de noviembre, que establece el procedimiento para la conservación del patrimonio documental con valor histórico, el control de la eliminación de otros documentos de la Administración General del Estado y sus Organismos públicos y la conservación de documentos administrativos en soporte distinto al original.

Por orden TAS/23/2006, de 10 de enero, se creó la Comisión Calificadora de Documentos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con competencia para acordar la iniciación del procedimiento de eliminación de documentos administrativos y, en su caso, la conservación de su contenido en soporte distinto del original en el que fueron producidos y elevar las propuestas de eliminación de documentos y series documentales a la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos.

De acuerdo con el procedimiento establecido, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad presentó a la Comisión Calificadora de Documentos Administrativos del Departamento para su valoración las series documentales siguientes:

Expedientes de subvenciones para la realización de programas de cooperación y voluntariado sociales con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Subserie: Solicitudes de las subvenciones citadas que han sido denegadas, no obteniendo las entidades solicitantes subvención alguna (Expedientes denegados con resolución firme administrativa o judicial).

Expedientes de cuentas anuales de las fundaciones inscritas en el Registro de Fundaciones Asistenciales de competencia estatal.

Las propuestas de dictamen sobre estas series documentales fueron aprobadas por la Comisión Calificadora de Documentos Administrativos del Departamento en su sesión del 23 de noviembre de 2006 y elevadas a la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos, que acordó los correspondientes dictámenes, en su reunión del 22 de febrero de 2007, en sentido favorable a la eliminación de los documentos que es objeto de la presente resolución.

En virtud de dicho acuerdo, así como en el ejercicio de las competencias que me están conferidas por el artículo 6 del Real Decreto 1164/2002, de 8 de noviembre, resuelvo:

Primero.—Ordenar la publicación en el Boletín Oficial del Estado de los dictámenes 1 y 2/2007, de la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos, relativos a series documentales de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, que figuran en el anexo a esta resolución.

Segundo.—Autorizar la eliminación de la citada documentación, que se encuentra depositada en los archivos de las respectivas Unidades productoras, sujeta a los plazos, muestreos y demás formalidades previstos en los dictámenes.

Tercero.—Conforme a lo previsto en el artículo 57.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el ya citado Real Decreto 1164/2002, de 8 de noviembre, la eficacia de la autorización de destrucción quedará demorada hasta transcurridos tres meses desde la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial del Estado, y condicionada a que en ese plazo no haya constancia de la interposición de recurso de cualquier naturaleza contra la misma. En caso de que sea impugnada, no podrá procederse a la destrucción de documentos hasta que esta resolución adquiera firmeza.

Cuarto.—Una vez producida la eficacia de la autorización que por esta resolución se acuerda, el proceso de destrucción debe ser inmediato, garantizando la seguridad de la documentación, y utilizando el método mas adecuado que haga imposible la reconstrucción de los documentos y la recuperación de cualquier información contenida en ellos. Los documentos que se van a destruir deben estar protegidos frente a posibles intromisiones externas hasta su destrucción, debiendo realizarse todas las operaciones de manejo y transporte por personal autorizado.

Quinto.—Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales en el plazo de un mes a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 25 de mayo de 2007.—La Subsecretaria de Trabajo y Asuntos Sociales, Aurora Domínguez González.