

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

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito Funcional.*

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

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

Artículo 3. *Ámbito Personal.*

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

Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, con las excepciones establecidas a lo largo del texto del mismo y en sus Anexos para materias concretas.

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

Artículo 5. *Prórroga del convenio.*

El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de enero de 2028 por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio este mantendrá su vigencia hasta la firma de uno nuevo, comprometiéndose las partes a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

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

Artículo 6. Convenios de ámbito inferior

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

En los supuestos previstos en los dos apartados anteriores, se considerarán materias no negociables el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a que sus representantes legales de las personas trabajadoras y centros asociados respeten la presente disposición.

Confederación Intersindical Galega

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 7. Definición y Funciones.

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

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- b) Control y seguimiento de la aplicación del Convenio:

1. Adaptando el texto a las modificaciones legislativas que se produzcan cuando se limiten a una mera transcripción literal.

2. Trasladando a la Comisión Negociadora los errores u omisiones detectados, que impliquen una modificación del texto del convenio, así como las actualizaciones legislativas que excedan de la mera transcripción.

- c) Proponer ante la Administración los temas que puedan tener relación con el sector.
- d) Conocer las reclamaciones que se produzcan sobre las materias reguladas en el convenio.
- e) Intervención preceptiva previa a las vías administrativa y jurisdiccional en los conflictos de carácter colectivo que se susciten en relación con la interpretación y aplicación del Convenio. Dicha intervención podrá ser mediadora, conciliadora y, previo acuerdo unánime de los integrantes de esta comisión arbitral.
- f) Todas aquellas actividades que tiendan a asegurar la eficacia y cumplimiento del Convenio, así como también las que puedan atribuírsele de común acuerdo por las partes integrantes.

Artículo 8. Reglas de procedimiento y domicilio de la Comisión

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Dirección y organización del trabajo

Artículo 9. Dirección y organización del trabajo.

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional y definiciones

Artículo 10. Clasificación profesional.

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

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

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

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

Grupo I. Personal de Aula:

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

Grupo II. Personal de servicios complementarios:

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

Grupo III. Personal de administración y servicios:

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

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

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

- Maestro, y personal de servicios complementarios: grupo de cotización 2.
- Educador infantil: grupo de cotización 3.
- Auxiliar de apoyo y personal de administración y servicios: grupo de cotización 6.

La definición realizada de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones con el objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, incluidas las personas LGTBI. Los indicados criterios y sistemas cumplen con lo previsto en el artículo 28.1. del ET.

Artículo 11. Cargos directivos temporales.

Serán cargos directivos temporales, entre otros, los siguientes:

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

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

Artículo 12. Definición de puestos de trabajo.

Grupo I. Personal de aula:

a) Maestro: Es la persona que, reuniendo la titulación mínima requerida por la legislación vigente y con la especialización –o acreditación– correspondiente, elabora y ejecuta la programación del centro o ciclo; ejerce la actividad educativa integral en el centro o ciclo, desarrollando las programaciones curriculares. También realizará las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación en el centro o ciclo.

b) Educador Infantil: Es la persona que reuniendo la titulación académica mínima requerida por la legislación vigente, desempeña su función elaborando y ejecutando la programación de su aula y ejerciendo la actividad educativa en su aula, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación en el centro.

c) Auxiliar de apoyo: Es aquel trabajador que, con la titulación mínima requerida por la legislación vigente en cada momento, ayuda, auxilia o apoya en las tareas diarias del aula que se le encomienden, incluyendo, entre otras tareas, aquellas derivadas del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal a los niños. Los auxiliares no podrán ejercer las funciones del titular de aula.

Grupo II. Personal de servicios complementarios:

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

Grupo III. Personal de administración y servicios:

a) Personal de cocina: Es la persona encargada de la confección de menús, compra, preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y preparación, así como de la limpieza del local y utensilios de cocina. La persona trabajadora que ejerza esta función deberá estar en posesión de la cualificación requerida en materia alimentaria.

b) Personal de limpieza: Es quien atiende la función de la limpieza de las dependencias encomendadas, bajo la dirección de la empresa o persona designada por la misma.

c) Personal de Mantenimiento: Es quien, teniendo la suficiente práctica se dedica al cuidado, preparación y conservación integral de las instalaciones.

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

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

Artículo 13. Definición de cargos directivos temporales.

a) Director: Es el encargado por el titular de dirigir y organizar las actividades y al personal de la empresa.

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

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

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 14. Cómputo de la jornada

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

Maestro: 32 horas semanales.

Educador Infantil: 38 horas semanales.

Resto del personal: 39 horas semanales.

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

Maestro: 1.398 horas al año.

Educador Infantil: 1.661 horas al año.

Resto del personal: 1.704 horas al año.

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

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

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

Artículo 15. Horas Extraordinarias.

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

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

Artículo 16. Calendario laboral.

Al inicio del curso escolar, la empresa establecerá el correspondiente calendario laboral atendiendo a lo preceptuado en Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Descanso semanal y entre jornadas.

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

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

Todas las personas trabajadoras disfrutaran de un fin de semana de descanso continuado al mes.

Artículo 18. Jornada Parcial.

Las personas trabajadoras contratadas para la realización de una jornada inferior a la pactada en este convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

Artículo 19. Jornada en horario nocturno.

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

Artículo 20. Horas de mera presencia.

Las horas de mera presencia voluntaria de las personas trabajadoras en el centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

CAPÍTULO VI

Contratos

Artículo 21. Marco legal.

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

Artículo 22. Presunción de la contratación indefinida.

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

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

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

Artículo 23. Conversión a contrato indefinido.

Expirada la duración máxima legalmente establecida, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

También adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Artículo 24. Contrato de duración determinada

El contrato de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

1. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la

empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos del contrato fijo-discontinuo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

Artículo 24 bis. Contrato de obra o servicio

Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, 28 de diciembre, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Artículo 25. Contrato fijo-discontinuo

Se podrá contratar bajo esta modalidad para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

No obstante, no se podrá contratar bajo esta modalidad al maestro y al educador infantil que sean titulares del aula y responsables de impartir actividad curricular.

Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual para el desarrollo de actividades que tengan la naturaleza descrita en el apartado primero de este artículo, con la excepción establecida en el párrafo segundo, que tengan un plazo mínimo de interrupción en el llamamiento de dos meses.

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijo-discontinuo se prolonguen durante los días previos y posteriores a los periodos sin actividad de Navidad y Semana Santa-Pascua, la empresa mantendrá el alta efectiva de las personas fijas discontinuas durante los expresados periodos con todos los derechos inherentes a la misma.

El contrato se formalizará necesariamente por escrito conforme a los criterios objetivos y formales exigidos en la legislación vigente, y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Los criterios objetivos y formales por los que se regirá el llamamiento de las personas en situación de inactividad serán determinados de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de la misma. En caso de falta de acuerdo, se establece que el llamamiento se realizará por orden de mayor a menor antigüedad en el puesto de trabajo.

En todo caso, el llamamiento se podrá realizar mediante correo electrónico o a cualquier otro medio escrito que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. La notificación se realizará con una antelación mínima de 7 días al inicio de la actividad. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el presente convenio colectivo.

Siempre y cuando lo establezca la legislación vigente, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, en los términos que establece el artículo 23 de este convenio colectivo. Al inicio del

curso escolar, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Artículo 26. Contrato a tiempo parcial.

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

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación. 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.

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora.

En los contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, y a tenor de la legislación vigente, se podrán realizar horas complementarias cuando así se hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de la jornada laboral ordinaria contratada. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y estas complementarias no podrá exceder del límite establecido en el primer párrafo de este artículo. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. La persona trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la renuncia con una antelación de 15 días, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La atención de responsabilidades familiares de quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad.
- b) Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- c) Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años tendrán preferencia a ocupar los puestos vacantes a tiempo completo, o ampliar su 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 lo no contemplado en este artículo se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 27. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Este contrato tendrá por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al 95% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El resto de los aspectos relacionados con esta modalidad de contratación se regirán por lo establecido en los apartados 3 y 4 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Contrato de formación en alternancia

Estos contratos tendrán por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.

La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el primer año, ni al 100% del salario mínimo interprofesional, con independencia de la jornada realizada, durante el segundo.

El resto de los aspectos relativos a esta modalidad de contratación se regirán por lo establecido en los apartados 2 y 4 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Contrato de relevo y jubilación parcial.

En relación al contrato de relevo y a la jubilación parcial se estará a lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable a estos supuestos.

Artículo 30. Contratación de personas con discapacidad.

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

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

Artículo 31. Subrogación Convencional.

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

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

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto previsto en el artículo 130.3 de la Ley de Contratos del Sector Público.

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

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

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

- a. Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de tres meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de tres meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes

o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los tres meses anteriores a la finalización de aquélla.

e. Personas trabajadoras de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los tres meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

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

Documentos a facilitar.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de las Personas Trabajadoras los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.
- b) Fotocopia de los tres últimos recibos de salario de las personas trabajadoras afectadas.
- c) Fotocopia de los documentos de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
- d) Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, puesto de trabajo o, en su caso, cargo directivo temporal encomendado, jornada, horario, modalidad de contratación, período de disfrute de las vacaciones y, cuando proceda, antigüedad y complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional –C.P.P.–, especificando, con relación a este último concepto, fecha de devengo y número de horas de formación ofertadas y, en su caso, realizadas Si el trabajador/a es representante legal de las personas trabajadoras, se especificará el período de mandato del mismo.
- e) Fotocopia de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
- f) Si la empresa saliente fuera una cooperativa de trabajo, deberá identificar en la relación de personal que facilita a la empresa entrante quienes tienen la condición de personas trabajadoras de la misma y quienes la de socios trabajadores.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha

comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

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

La Empresa saliente deberá atender:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y

b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones

c) Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

d) Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

e) Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

f) Las personas trabajadoras que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del período vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

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

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

CAPÍTULO VII

Período de prueba, ceses del personal y vacantes

Artículo 32. *Periodo de Prueba.*

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

Grupo I.

- a. Maestro: 3 meses
- b. Educador Infantil: 3 meses
- c. Auxiliar de apoyo: 2 meses

Grupo II: 2 meses

Grupo III: 1 mes

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

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

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

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

Artículo 33. *Cese voluntario.*

a) La persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser

indemnizada con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite de días de preaviso.

Artículo 34. Vacantes.

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

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

Las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo serán cubiertas preferentemente, si fuera posible, con personal de la misma empresa, combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la empresa,

Se dará prioridad, si ello es posible, a que las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial amplíen su jornada de trabajo cuando quede vacante un puesto de trabajo dentro de su mismo grupo.

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

El empresario, será el que decida si existe entre su personal personas trabajadoras que reúnan las condiciones requeridas, oídos los representantes legales de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de las personas trabajadoras participara, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones

Artículo 35. Vacaciones.

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

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4, 5, 6 y 7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO IX

Enfermedades, permisos

Artículo 36. Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial de la Comunidad Autónoma donde estén empadronados. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien como matrimonio, o bien como pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del art. 37 del ET, dada por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona

distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

b bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

En los supuestos de los apartados b) y b bis), el permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante, salvo que éste se produzca en un día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el permiso empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que lo genera. Asimismo, el permiso podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, y una vez iniciado éste, los días de disfrute serán continuados. Si iniciado el permiso se incluye algún día considerado no laborable para la persona trabajadora, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando la persona trabajadora hubiera completado el 75% de la jornada, y solicita el permiso ese mismo día, este contará desde el día siguiente.

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 a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona trabajadora, 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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

A los efectos de los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial o unión de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente se entenderá hecha a las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Artículo 37. Permisos no retribuidos.

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

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

Artículo 38. Incapacidad Temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará a la persona trabajadora, el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución salarial mensual de convenio (Salario base, CPP, y antigüedad, en su caso), que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. No se abonará este complemento en las pagas extraordinarias, estén éstas prorrateadas mensualmente o no, ya que, las citadas pagas extraordinarias, se devengan exclusivamente en proporción a los días efectivamente trabajados.

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

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

Artículo 39. Conciliación vida laboral y familiar.

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 del presente artículo.
3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados anteriores corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute de los apartados anteriores serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

6. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

CAPÍTULO X

Cursos de actualización y perfeccionamiento

Artículo 40. *Derecho a la formación.*

Cuando se organicen cursos de perfeccionamiento y, voluntariamente los realicen las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras que deseen el aprendizaje de la lengua en la región autónoma donde radique el centro, así como el resto de cursos de perfeccionamiento.

En materia de formación, sensibilización y lenguaje las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el punto cuarto, del Anexo I, del RD 1026/2024, de 08 de octubre.

Artículo 41. *Formación para el empleo.*

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

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

Artículo 42. *Exámenes Oficiales.*

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

CAPÍTULO XI

Excedencias y otras causas de suspensión del contrato de trabajo

Artículo 43. Tipos de excedencia.

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

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

Artículo 44. Excedencia forzosa.

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

a) Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal, y durante todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar.

c) Ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a la que pertenezca la persona trabajadora tenga representatividad legal suficiente en el sector afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

d) Descanso de un curso escolar para aquellas personas trabajadoras 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. La persona trabajadora podrá solicitar esta excedencia después de diez años de ejercicio activo en el mismo centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas el período exigido de ejercicio activo será de cuatro años.

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

Artículo 45. Reserva del puesto de trabajo.

La persona trabajadora 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, la persona trabajadora tendrá treinta días naturales para incorporarse al Centro y, caso de no hacerlo causará baja definitiva en el mismo.

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

Artículo 46. Excedencia por cuidado de hijo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, computable a efectos de antigüedad, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de

adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

Artículo 47. Excedencia por cuidado de familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 48. Excedencia Voluntaria.

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

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

Artículo 49. Reingreso en la empresa.

La persona trabajadora que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho preferente al reingreso si en el centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral equivalente dentro del mismo grupo profesional, atendiendo a la legislación vigente.

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

La persona trabajadora 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, la persona trabajadora causará baja voluntaria en este centro.

Artículo 50. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada

o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refiere tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

La suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CAPÍTULO XII

Jubilaciones

Artículo 52. *Jubilación*

En conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad igual o superior a 68 años, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Retribuciones

Artículo 53. Salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 que figuran, como parte integrante del mismo, en los Anexos I, II, III y IV.

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

Artículo 54. Movilidad funcional interna en el grupo.

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

Artículo 55. Movilidad funcional externa al grupo profesional

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

Artículo 56. Anticipos a cuenta.

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

Artículo 57. Correspondencia entre salario y jornada.

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

Artículo 58. Centros de titularidad extranjera.

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

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

Con el objetivo de fomentar la iniciativa de las personas trabajadoras 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.

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

- 60 horas de formación, para el grupo I (excepto para el auxiliar de apoyo) y para los cargos directivos temporales.
- 45 horas de formación, para el grupo II
- 18 horas de formación, para el grupo III y el auxiliar de apoyo.

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

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

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

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

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

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

Si al transcurrir las $\frac{3}{4}$ partes del periodo de referencia (tres años), la empresa no ha ofertado las preceptivas horas de formación, ésta deberá propiciar o autorizar la realización de dichas horas, respetando, en el resto de las cuestiones, lo establecido en los párrafos anteriores.

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

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

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

Artículo 60. *Cómputo de la antigüedad.*

La fecha inicial al cómputo de antigüedad será la de ingreso de la persona trabajadora en la Empresa.

Artículo 61. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una

mensualidad de salario, complemento de perfeccionamiento profesional (CPP) o complemento de antigüedad, en su caso.

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

Artículo 62. Complemento de antigüedad en centros concertados.

El personal docente de niveles concertados que perciba su salario a través de la nómina de pago delegado devengará un complemento de antigüedad en la empresa consistente en la cantidad resultante de multiplicar el número de trienios cumplidos en la empresa por el valor del trienio establecido en el anexo III. Se abonará el complemento de antigüedad en las catorce pagas anuales.

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

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

Artículo 63. Prorrateo por cese o nuevo ingreso.

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

Artículo 64. Prorrateo de pagas extraordinarias.

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

Confederación Intersindical Galega

CAPÍTULO XIV

Descuelgue del convenio e inaplicación salarial

Artículo 65. Descuelgue del convenio e inaplicación salarial

1. Cuando en un centro concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos establecidos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten a las materias, en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente en el momento en el que dichas causas concurren.

2. Cuando la inaplicación se limite exclusivamente al abono de las subidas salariales previstas en las tablas para cada año, se entenderá especialmente que concurre causa productiva en el caso de aquellos centros educativos que hayan tenido, la siguiente pérdida de alumnado:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

Art. 65 Bis. Cláusula de descuelgue para centros de gestión indirecta.

Cláusula de Descuelgue para los centros de gestión Indirecta (escuelas infantiles o casas de niños) cuyos contratos estén en vigor con anterioridad a la publicación del presente convenio, y les sea de aplicación la Tabla B) del Anexo II.

A partir del curso 2027-2028, en los centros de Gestión Indirecta se podrá proceder a inaplicar los incrementos salariales previstos en el Anexo II) Tabla B) del presente convenio, para cada curso escolar, al entenderse que especialmente concurre una causa económica por el siguiente motivo:

- En aquellos centros de gestión indirecta en los que el precio/plaza, el módulo de escolaridad o cualquier otro sistema de financiación por parte de la administración, no se hayan incrementado los salarios proporcionalmente conforme a las tablas anuales aprobadas.

Una vez se cumpla con el procedimiento legalmente establecido en el presente artículo, la empresa podrá proceder a la inaplicación de los incrementos salariales previstos, para ese curso, debiendo aplicar en este supuesto las correspondientes al Anexo II Tabla B) del curso inmediatamente anterior

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

A tal efecto, presentará a dichos representantes los documentos oficiales que acrediten el cumplimiento de la causa enunciada en el presente artículo.

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

En caso de desacuerdo, podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria. La misma, tomará una decisión en su propio seno en el término de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

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

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

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

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

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

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

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

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

El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

Confederación Intersindical Galega

CAPÍTULO XV

Seguridad y salud laboral

Artículo 66. Marco normativo.

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

Artículo 67. Derechos de representación

Delegados de Prevención

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

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 personas trabajadoras habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de 50 o más personas trabajadoras los Delegados de Prevención serán designados por y entre las personas trabajadoras, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 31/1995.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995. Será de aplicación a los Delegados de Prevención, en materia de garantías y sigilo profesional, lo previsto en el artículo 37, de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

Comité de la Seguridad y Salud

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

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

Artículo 68. Vigilancia de la salud.

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

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

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

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

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027) y disposiciones de desarrollo. En cualquier caso, desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos derivados del trabajo existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de las personas trabajadoras y la promoción de actuaciones preventivas, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos así como, una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

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

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

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

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

CAPÍTULO XVI

Igualdad de trato y no discriminación

Artículo 70. Igualdad de trato y no discriminación

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

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

CAPÍTULO XVII

Mejoras sociales

Artículo 71. Ropa de trabajo.

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

Artículo 72. Plazas de gratuidad.

Los hijos de las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras afectadas, 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 las personas trabajadoras de las empresas privadas que gestionan centros de titularidad pública también tienen derecho a plaza gratuita en su centro.

Artículo 73. Servicios de comedor y alojamiento.

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

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

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

Artículo 74. Centros con internado.

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

El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

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

Artículo 75. Responsabilidad civil y accidentes.

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

Los Centros afectados por este Convenio, contratarán pólizas y notificarán públicamente, al comienzo de cada curso escolar, a los representantes de las personas trabajadoras, 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, todas las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el párrafo a) del artículo 44, aun cuando no figuren en el citado impreso TC-2 del Centro.

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

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

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

- Actos, omisiones y negligencias propias de los centros asegurados y de las personas de quienes deba responder.
- La propiedad, el arrendamiento o usufructo de locales, edificios y terrenos utilizados para la explotación de la actividad o para domicilio social.
- Los actos organizados, patrocinados o realizados por los centros, siempre que éstos formen parte del marco normal de sus actividades.
- La utilización de instalaciones y aparatos propios de la actividad.
- La utilización de instalaciones deportivas y material de carácter demostrativo, siempre que las mismas representen sólo actividades complementarias o afines con lo principal.
- La omisión y/o negligencia en la vigilancia y/o tutela de los niños adscritos bajo la custodia y responsabilidad de los centros asegurados.

- La derivada de la actividad de los educadores a título personal, siempre que se deba a actuaciones profesionales dependientes del centro correspondiente.
- La derivada de los niños adscritos, siempre que se originen en el recinto de los centros asegurados o en otros lugares con ocasión de excursiones, visitas y otros actos organizados realizados por personal tutor de los centros.
- La intoxicación de los niños adscritos por alimentos y/o bebidas ingeridas que hayan sido suministradas en los centros asegurados, con exclusión de la responsabilidad que pudiera incumbir a los fabricantes.
- La responsabilidad personal de los niños adscritos por daños causados a sus propios compañeros, siempre que los mismos se produzcan en los centros asegurados o encontrándose bajo la custodia de los educadores o tutores.
- La responsabilidad patronal de los centros asegurados, frente al personal docente y no docente de los mismos, por accidentes de trabajo.

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

Los capitales mínimos a garantizar deben ser:

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

Confederación Sindical Galega

ENSINO

CAPÍTULO XVIII

Derechos sindicales

Artículo 76. Crédito de horario.

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

Artículo 77. No discriminación.

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

Artículo 78. Delegados de Personal.

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

Artículo 79. Comité de empresa.

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

Artículo 80. Competencias de los representantes.

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

Artículo 81. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la Empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, las Centrales Sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellas personas trabajadoras 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 persona trabajadora liberada, previa aceptación expresa del mismo.

Artículo 82. Derecho de reunión.

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

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

Artículo 83. Cuota sindical.

A requerimiento escrito de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales, los centros podrán descontar en la nómina de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

En la autorización escrita de las personas trabajadoras deberá hacerse constar el importe que se autoriza a descontar.

Artículo 84. Negociación de convenio y participación en Paritaria.

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

Artículo 85. Elecciones sindicales.

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

CAPÍTULO XIX

Faltas

Artículo 86. Tipos de faltas.

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

A) Son faltas leves:

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

B) Son faltas graves:

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

5. Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo, así como el incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.

6. Comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

C) Son faltas muy graves:

1. Seis o más faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días laborales.

2. Tres o más faltas injustificadas de asistencia cometidas en un plazo de sesenta días laborales.

3. El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional.

4. Cualquier maltrato a los niños, familiares o tutores legales y a los restantes miembros del centro

5. La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los 180 días laborales siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 87. Prescripción de faltas.

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras 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.

Confederación Intersindical Galega

CAPÍTULO XX

Sanciones

Artículo 88. Tipos de sanciones.

Las sanciones serán:

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

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

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

Artículo 89. Comunicación de sanciones.

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

Artículo 90. Reducción de sanciones.

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

Artículo 91. Anotación y cancelación de sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves y muy graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves. Se remitirá copia de las mismas a los representantes de las personas trabajadoras.

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

Artículo 92. Infracciones laborales de los empresarios.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

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

Disposición adicional segunda

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

Disposición adicional tercera

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

Disposición adicional cuarta

Las organizaciones firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o aquel que lo sustituya, así como a su

Reglamento de aplicación que vinculará a totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Disposición adicional quinta

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

Disposición adicional sexta

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

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

Disposición adicional séptima

Teniendo en cuenta el alto grado de feminización laboral en el sector de la Educación Infantil, las organizaciones negociadoras del presente Convenio Colectivo desean dejar constancia de la incorporación al mismo, de las cuestiones establecidas en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o legislación que pueda sustituirla, que puedan afectarles como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

Disposición adicional octava

A partir del día 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de agosto de 2028, las tablas salariales para los centros de educación infantil –gestión indirecta– serán las que figuran en el anexo II, apartados A y B, del presente Convenio Colectivo.

Las recogidas en el anexo II apartado A, serán de aplicación única y exclusivamente a aquellas personas trabajadoras de los centros adscritos a aquellos contratos públicos cuyo anuncio de licitación o convocatoria haya sido publicada oficialmente (perfil del contratante de la Plataforma de Contratación del Estado o medio que resulte legalmente exigible) con posterioridad a la fecha de publicación del presente convenio en el BOE. Asimismo, los efectos económicos de las citadas tablas serán sólo de aplicación a partir del inicio de forma efectiva de la persona trabajadora en dicho nuevo servicio.

Los salarios recogidos en este apartado A se deben aplicar y recoger por las administraciones públicas en las licitaciones o contrataciones que tengan lugar a partir de la entrada en vigor del presente convenio, tal como establece la ley de contratos, la normativa reguladora de la concertación social, así como la legislación laboral general en las nuevas

licitaciones, conciertos y subvenciones en los correspondientes pliegos de contratación, debiendo ser tenidos en cuenta en el caso de que exista posibilidad de prórroga de los mismos. (texto del convenio de menores)

Las reflejadas en el anexo II, apartado B, serán de aplicación a los centros de educación infantil –gestión indirecta– con contratos en vigor con anterioridad a la fecha de publicación del presente convenio en el BOE. En este caso los efectos económicos de las tablas serán los indicados en las mismas: 1 de enero de 2025, 1 de septiembre de 2025, 1 de septiembre de 2026 y 1 de septiembre de 2027. En ningún caso la aplicación de estas tablas determinará una disminución de las retribuciones globales que por cualquier causa la persona trabajadora venga percibiendo a 1 de enero de 2025.

Para las escuelas de gestión indirecta, a partir del curso 2028-2029 se producirá la convergencia de tablas A y B, pasando todas las escuelas, a partir de ese momento, a aplicar la tabla A.

Disposición adicional novena

Todas aquellas entidades que gestionen centros, programas o recursos a los que sea de aplicación el presente convenio colectivo y que, a su vez, dicha gestión haya sido obtenida a través de concurso público y posterior contrato con la Administración, regulado éste al amparo de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, deberán cumplir con todo lo preceptuado en la citada ley.

Por tanto, a tenor de lo establecido en su artículo 34 es obligación de la empresa contratista de cumplir durante todo el periodo de ejecución de contrato las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación. En este caso, el Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil.

Por otra parte la citada Ley 9/2017 establece en su artículo 100 que en los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia y en el artículo 211 afirma que el impago de los salarios o el incumplimiento de las condiciones establecidas en el convenio colectivo es una causa de resolución del contrato. Ello supone que las condiciones salariales del personal previsto en la propia norma que se hallen adscritas a un contrato de servicios o de concesión de servicios con una entidad del sector público, deberán contemplar lo preceptuado tanto en la citada Ley de Contratos del Sector Público como en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional décima.

Los firmantes del convenio se comprometen a constituir una comisión técnica de trabajo que se reunirá periódicamente y que estará formada por los firmantes del convenio colectivo.

Dicha comisión se constituirá dentro de los tres meses siguientes desde la publicación del convenio colectivo en el BOE y se reunirá siempre que sea necesario a propuesta de cada una de las partes firmantes del convenio colectivo.

Las conclusiones se trasladarán a la comisión negociadora.

Los temas a tratar por la comisión serán, al menos:

- Análisis de la conveniencia o no de separación del ámbito funcional del convenio en centros de gestión directa y centros de gestión indirecta.
- Adecuación del convenio actual a las necesidades específicas de la gestión indirecta.

Dicha comisión actuará ante cualquier Administración Pública en defensa de los intereses de los trabajadores y empresarios de los centros de asistencia y educación infantil sujetos al presente convenio.

Disposición Adicional Undécima. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas deben crear, con la participación de la RLPT, entornos y espacios de trabajo seguros e inclusivos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera

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

Disposición transitoria segunda

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de aquellas organizaciones legitimadas del sector, a tenor del art. 87 del Texto refundido del E.T.

Disposición transitoria tercera

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

Disposición transitoria cuarta

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

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

Disposición transitoria quinta

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

Las personas trabajadoras integradas en el ámbito personal del presente convenio, a excepción del personal docente de niveles concertados, percibirán el citado complemento de desarrollo profesional equivalente a la cantidad que resulte de multiplicar el valor del CPP fijado en las tablas salariales, según la categoría profesional, por el número de trienios cumplidos, siempre que se den las condiciones establecidas en el artículo 59.

Disposición transitoria sexta.

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

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Disposición final segunda

Las personas trabajadoras 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

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



ANEXO I. TABLAS SALARIALES CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (TABLA GENERAL)

TABLAS DESDE 1 DE ENERO 2024

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA			
Maestro	1.489,30 €	20.850,20 €	31,74 €
Educador Infantil	1.144,00 €	16.016,00 €	24,38 €
Auxiliar de apoyo	1.134,00 €	15.876,00 €	16,80 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.478,37 €	20.697,18 €	31,16 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
Personal de cocina	1.134,00 €	15.876,00 €	16,80 €
Personal de limpieza	1.134,00 €	15.876,00 €	16,80 €
Personal de mantenimiento	1.134,00 €	15.876,00 €	16,80 €
Personal de servicios generales	1.134,00 €	15.876,00 €	16,80 €
Personal administrativo	1.134,00 €	15.876,00 €	16,80 €
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES			
Director	1.508,65 €	21.121,10 €	
Subdirector	1.508,65 €	21.121,10 €	
Director pedagógico	1.508,65 €	21.121,10 €	48

ANEXO I. TABLAS SALARIALES CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (TABLA GENERAL)			
TABLAS DESDE 1 DE ENERO 2025			
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA			
Maestro	1.550,00 €	21.700,00 €	33,01 €
Educador Infantil	1.200,00 €	16.800,00 €	25,36 €
Auxiliar de apoyo	SMI	SMI	17,47 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.510,00 €	21.140,00 €	32,41 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
Personal de cocina	SMI	SMI	17,47 €
Personal de limpieza	SMI	SMI	17,47 €
Personal de mantenimiento	SMI	SMI	17,47 €
Personal de servicios generales	SMI	SMI	17,47 €
Personal administrativo	SMI	SMI	17,47 €
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES			
Director	1.575,00 €	22.050,00 €	
Subdirector	1.575,00 €	22.050,00 €	
Director pedagógico	1.575,00 €	22.050,00 €	

ANEXO I. TABLAS SALARIALES CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (TABLA GENERAL)			
TABLAS DESDE 1 DE SEPTIEMBRE 2025			
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA			
Maestro	1.580,00 €	22.120,00 €	34,33 €
Educador Infantil	1.245,00 €	17.430,00 €	26,37 €
Auxiliar de apoyo	SMI	SMI	18,17 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.535,00 €	21.490,00 €	33,70 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
Personal de cocina	SMI	SMI	18,17 €
Personal de limpieza	SMI	SMI	18,17 €
Personal de mantenimiento	SMI	SMI	18,17 €
Personal de servicios generales	SMI	SMI	18,17 €
Personal administrativo	SMI	SMI	18,17 €
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES			
Director	1.615,00 €	22.610,00 €	
Subdirector	1.615,00 €	22.610,00 €	
Director pedagógico	1.615,00 €	22.610,00 €	

ANEXO I. TABLAS SALARIALES CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (TABLA GENERAL)			
TABLAS DESDE 1 DE SEPTIEMBRE 2026			
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA			
Maestro	1.600,00 €	22.400,00 €	35,70 €
Educador Infantil	1.275,00 €	17.850,00 €	27,42 €
Auxiliar de apoyo	SMI	SMI	18,90 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.565,00 €	21.910,00 €	35,05 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
Personal de cocina	SMI	SMI	18,90 €
Personal de limpieza	SMI	SMI	18,90 €
Personal de mantenimiento	SMI	SMI	18,90 €
Personal de servicios generales	SMI	SMI	18,90 €
Personal administrativo	SMI	SMI	18,90 €
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES			
Director	1.640,00 €	22.960,00 €	
Subdirector	1.640,00 €	22.960,00 €	
Director pedagógico	1.640,00 €	22.960,00 €	

Confederación Intersindical Galega

ENSINO

ANEXO II. TABLAS SALARIALES CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (GESTIÓN INDIRECTA)			
APARTADO A			
TABLAS DESDE 01 01 2025 HASTA 31 08 2025			
Se aplicará a todos los centros infantiles cuyos concursos se hayan publicado después de la fecha de publicación en el BOE del presente convenio			
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA			
Maestro	1.611,10 €	22.555,40 €	30,23 €
Educador Infantil	1.400,00 €	19.600,00 €	22,33 €
Auxiliar de apoyo	1.216,84 €	17.035,76 €	16,32 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.614,22 €	22.599,08 €	29,66 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
Personal de cocina	1.216,84 €	17.035,76 €	16,32 €
Personal de limpieza	1.216,84 €	17.035,76 €	16,32 €
Personal de mantenimiento	1.216,84 €	17.035,76 €	16,32 €
Personal de servicios generales	1.216,84 €	17.035,76 €	16,32 €
Personal administrativo	1.216,84 €	17.035,76 €	16,32 €
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES			
Director	1.700,00 €	23.800,00 €	
Subdirector	1.700,00 €	23.800,00 €	
Director pedagógico	1.700,00 €	23.800,00 €	

NOTA: EL CPP DEL CARGO DIRECTIVO SERÁ EL QUE CORRESPONDE A SU PUESTO DE TRABAJO

ENSINO

ANEXO II. TABLAS SALARIALES CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (GESTIÓN INDIRECTA)			
APARTADO A			
TABLAS DESDE 01 09 2025 HASTA 31 08 2026			
Se aplicará a todos los centros infantiles cuyos concursos se hayan publicado después de la fecha de publicación en el BOE del presente convenio			
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA			
Maestro	1.691,66 €	23.683,24 €	30,23 €
Educador Infantil	1.432,22 €	20.051,08 €	22,33 €
Auxiliar de apoyo	1.289,85 €	18.057,90 €	16,32 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.694,94 €	23.729,16 €	29,66 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
Personal de cocina	1.289,85 €	18.057,90 €	16,32 €
Personal de limpieza	1.289,85 €	18.057,90 €	16,32 €
Personal de mantenimiento	1.289,85 €	18.057,90 €	16,32 €
Personal de servicios generales	1.289,85 €	18.057,90 €	16,32 €
Personal administrativo	1.289,85 €	18.057,90 €	16,32 €
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES			
Director	1.812,00 €	25.368,00 €	
Subdirector	1.812,00 €	25.368,00 €	
Director pedagógico	1.812,00 €	25.368,00 €	

NOTA: EL CPP DEL CARGO DIRECTIVO SERÁ EL QUE CORRESPONDE A SU PUESTO DE TRABAJO

Confederación Intersindical Galega
ENSINO

ANEXO II. TABLAS SALARIALES CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (GESTIÓN INDIRECTA)			
APARTADO A			
TABLAS DESDE 01 09 2026 HASTA 31 08 2027			
Se aplicará a todos los centros infantiles cuyos concursos se hayan publicado después de la fecha de publicación en el BOE del presente convenio			
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA			
Maestro	1.776,24 €	24.867,36 €	30,23 €
Educador Infantil	1.518,15 €	21.254,10 €	22,33 €
Auxiliar de apoyo	1.354,34 €	18.960,76 €	16,32 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.779,68 €	24.915,52 €	29,66 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
Personal de cocina	1.354,34 €	18.960,76 €	16,32 €
Personal de limpieza	1.354,34 €	18.960,76 €	16,32 €
Personal de mantenimiento	1.354,34 €	18.960,76 €	16,32 €
Personal de servicios generales	1.354,34 €	18.960,76 €	16,32 €
Personal administrativo	1.354,34 €	18.960,76 €	16,32 €
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES			
Director	1.956,96 €	27.397,44 €	
Subdirector	1.956,96 €	27.397,44 €	
Director pedagógico	1.956,96 €	27.397,44 €	
NOTA: EL CPP DEL CARGO DIRECTIVO SERÁ EL QUE CORRESPONDE A SU PUESTO DE TRABAJO			

Confederación Intersindical Galega

ENSINO

ANEXO II. TABLAS SALARIALES CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (GESTIÓN INDIRECTA)			
APARTADO A			
TABLAS DESDE 01 09 2027 HASTA 31 08 2028			
Se aplicará a todos los centros infantiles cuyos concursos se hayan publicado despues de la fecha de publicación en el BOE del presente convenio			
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA			
Maestro	1.811,76 €	25.364,64 €	30,23 €
Educador Infantil	1.548,51 €	21.679,14 €	22,33 €
Auxiliar de apoyo	1.381,43 €	19.340,02 €	16,32 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.815,27 €	25.413,78 €	29,66 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
Personal de cocina	1.381,43 €	19.340,02 €	16,32 €
Personal de limpieza	1.381,43 €	19.340,02 €	16,32 €
Personal de mantenimiento	1.381,43 €	19.340,02 €	16,32 €
Personal de servicios generales	1.381,43 €	19.340,02 €	16,32 €
Personal administrativo	1.381,43 €	19.340,02 €	16,32 €
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES			
Director	1.996,10 €	27.945,40 €	
Subdirector	1.996,10 €	27.945,40 €	
Director pedagógico	1.996,10 €	27.945,40 €	
NOTA: EL CPP DEL CARGO DIRECTIVO SERÁ EL QUE CORRESPONDE A SU PUESTO DE TRABAJO			

Confederación Intersindical Galega

ENSINO

ANEXO II. TABLAS SALARIALES CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (GESTIÓN INDIRECTA)			
APARTADO B			
TABLAS DESDE 01 01 2025 HASTA 31 08 2025			
Se aplicará a todos los centros infantiles cuyos contratos estén vigentes con anterioridad a la fecha de publicación en el BOE del presente convenio			
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA			
Maestro	1.550,00 €	21.700,00 €	30,23 €
Educador Infantil	1.200,00 €	16.800,00 €	22,33 €
Auxiliar de apoyo	SMI	SMI	16,32 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.500,00 €	21.000,00 €	29,66 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
Personal de cocina	SMI	SMI	16,32 €
Personal de limpieza	SMI	SMI	16,32 €
Personal de mantenimiento	SMI	SMI	16,32 €
Personal de servicios generales	SMI	SMI	16,32 €
Personal administrativo	SMI	SMI	16,32 €
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES			
Director	1.575,00 €	22.050,00 €	
Subdirector	1.575,00 €	22.050,00 €	
Director pedagógico	1.575,00 €	22.050,00 €	
NOTA: EL CPP DEL CARGO DIRECTIVO SERÁ EL QUE CORRESPONDE A SU PUESTO DE TRABAJO			

Confederación Intersindical Galega

ENSINO

ANEXO II. TABLAS SALARIALES CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (GESTIÓN INDIRECTA)			
APARTADO B			
TABLAS DESDE 01 09 2025 HASTA 31 08 2026			
Se aplicará a todos los centros infantiles cuyos contratos estén vigentes con anterioridad a la fecha de publicación en el BOE del presente convenio			
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA			
Maestro	1.560,00 €	21.840,00 €	30,23 €
Educador Infantil	1.210,00 €	16.940,00 €	22,33 €
Auxiliar de apoyo	SMI	SMI	16,32 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.525,00 €	21.350,00 €	29,66 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
Personal de cocina	SMI	SMI	16,32 €
Personal de limpieza	SMI	SMI	16,32 €
Personal de mantenimiento	SMI	SMI	16,32 €
Personal de servicios generales	SMI	SMI	16,32 €
Personal administrativo	SMI	SMI	16,32 €
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES			
Director	1.600,00 €	22.400,00 €	
Subdirector	1.600,00 €	22.400,00 €	
Director pedagógico	1.600,00 €	22.400,00 €	
NOTA: EL CPP DEL CARGO DIRECTIVO SERÁ EL QUE CORRESPONDE A SU PUESTO DE TRABAJO			
Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora se reunirá para negociar las adaptaciones necesarias para adecuar los salarios mensuales al S.M.I. anual que apruebe el Gobierno hasta la publicación del próximo Convenio Colectivo, con el fin de garantizar que ningún puesto de trabajo tendrá asociado una retribución por debajo del SMI correspondiente a cada uno de estos años.			

ANEXO II. TABLAS SALARIALES CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (GESTIÓN INDIRECTA)			
APARTADO B			
TABLAS DESDE 01 09 2026 HASTA 31 08 2027			
Se aplicará a todos los centros infantiles cuyos contratos estén vigentes con anterioridad a la fecha de publicación en el BOE del presente convenio			
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA			
Maestro	1.570,00 €	21.980,00 €	30,23 €
Educador Infantil	1.230,00 €	17.220,00 €	22,33 €
Auxiliar de apoyo	SMI	SMI	16,32 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.535,00 €	21.490,00 €	29,66 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
Personal de cocina	SMI	SMI	16,32 €
Personal de limpieza	SMI	SMI	16,32 €
Personal de mantenimiento	SMI	SMI	16,32 €
Personal de servicios generales	SMI	SMI	16,32 €
Personal administrativo	SMI	SMI	16,32 €
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES			
Director	1.634,49 €	22.882,86 €	
Subdirector	1.634,49 €	22.882,86 €	
Director pedagógico	1.634,49 €	22.882,86 €	
NOTA: EL CPP DEL CARGO DIRECTIVO SERÁ EL QUE CORRESPONDE A SU PUESTO DE TRABAJO			
Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora se reunirá para negociar las adaptaciones necesarias para adecuar los salarios mensuales al S.M.I. anual que apruebe el Gobierno hasta la publicación del próximo Convenio Colectivo, con el fin de garantizar que ningún puesto de trabajo tendrá asociado una retribución por debajo del SMI correspondiente a cada uno de estos años.			

ENSINO

ANEXO II. TABLAS SALARIALES CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL (GESTIÓN INDIRECTA)**APARTADO B****TABLAS DESDE 01 09 2027 HASTA 31 08 2028****Se aplicará a todos los centros infantiles cuyos contratos estén vigentes con anterioridad a la fecha de publicación en el BOE del presente convenio**

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)	CPP (14)
GRUPO I. PERSONAL DE AULA			
Maestro	1.600,00 €	22.400,00 €	30,23 €
Educador Infantil	1.325,00 €	18.550,00 €	22,33 €
Auxiliar de apoyo	SMI	SMI	16,32 €
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.601,70 €	22.423,80 €	29,66 €
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
Personal de cocina	SMI	SMI	16,32 €
Personal de limpieza	SMI	SMI	16,32 €
Personal de mantenimiento	SMI	SMI	16,32 €
Personal de servicios generales	SMI	SMI	16,32 €
Personal administrativo	SMI	SMI	16,32 €
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES			
Director	1.670,00 €	23.380,00 €	
Subdirector	1.670,00 €	23.380,00 €	
Director pedagógico	1.670,00 €	23.380,00 €	

NOTA: EL CPP DEL CARGO DIRECTIVO SERÁ EL QUE CORRESPONDE A SU PUESTO DE TRABAJO

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

ANEXO III

Salarios de los Maestros en las Unidades concertadas de Educación Infantil (2º ciclo)

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

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

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

Tablas Salariales para el año 2020 (aplicables en 14 mensualidades).

UNIDADES CONCERTADAS DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL		
Categoría	Salario	Trienio
MAESTRO	1.618,63 €	38,72 €

Tablas Salariales para el año 2021 (aplicables en 14 mensualidades).

UNIDADES CONCERTADAS DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL		
Categoría	Salario	Trienio
MAESTRO	1.633,20 €	39,07 €

Tablas Salariales para el año 2022 (aplicables en 14 mensualidades).

UNIDADES CONCERTADAS DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL		
Categoría	Salario	Trienio
MAESTRO	1.690,36 €	40,44 €

Tablas Salariales para el año 2023 (aplicables en 14 mensualidades).

UNIDADES CONCERTADAS DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL		
Categoría	Salario	Trienio
MAESTRO	1.749,52 €	41,86 €

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO IV

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

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

	01/01/2025	01/09/2025	01/09/2026
Maestro	4%	2%	1,5%
Educador infantil	5%	3,75%	2,5%
Servicios complementarios	2,5%	2,5%	2,5%
Cargos directivos	4,5%	2,5%	2,5%
Resto de puestos	SMI	SMI	SMI

ANEXO V
CONTROL HORARIO Y REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

1. El registro horario diario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, en virtud de lo establecido en el artículo 1.1 del ET, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral (entre otros, autónomos, religiosos, etc.). Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.
2. El empresario determinará al inicio de cada curso escolar, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, el cuadro horario de cada persona trabajadora, teniendo en cuenta el calendario laboral y escolar de cada año, en función de lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.
3. El control horario diario incluye la jornada total de la persona trabajadora, «según su cuadro horario».
4. Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.
Las horas de mera presencia en el centro de trabajo, las interrupciones legales de jornada, los descansos y la permanencia voluntaria en el centro fuera de su cuadro horario y su jornada, no se considerarán tiempo de trabajo ni computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, salvo que el empresario encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia.
Durante los citados períodos los trabajadores no tendrán obligación de permanecer en el centro de trabajo, lo que deberá comunicarse previamente a la dirección del centro.
5. En caso de aquel que, por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.
6. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.
7. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada la que tuviera ese día en el centro educativo, incluido el tiempo de comida.

En el caso de que la actividad tuviera una duración inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro educativo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera. Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán además como horas de jornada efectiva las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

8. Las categorías funcionales directivas temporales que figuran en este convenio serán consideradas a estos efectos como mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades. Como consecuencia el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo.
9. En el supuesto de subcontratación de una actividad o servicio la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores, sin que el centro docente tenga ninguna responsabilidad al respecto. No obstante, el centro docente, como empresa principal, podrá acordar con la empresa contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la empresa contratista. En todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.
10. El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora. En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.
11. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el objeto de garantizar los objetivos del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo.
12. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo por curso escolar supere la que le corresponde a la persona trabajadora conforme al convenio colectivo y a su contrato de trabajo, se procederá a su compensación conforme establece la legislación vigente. En caso de ser compensada con descanso, este se realizará en los meses de julio y agosto o de octubre a diciembre del siguiente curso escolar por acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa y la distribución de las vacaciones del trabajador. En caso de desacuerdo, según lo establecido en la legislación vigente.
13. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro educativo, se reflejará el tiempo de trabajo efectivo empleado en la misma en el correspondiente registro horario.
14. Los centros comprendidos en el ámbito funcional del XII Convenio Colectivo implementarán un sistema de registro que deberá respetar lo pactado en este acuerdo. Cumpliendo en todo momento con la legislación vigente.

ANEXO VI

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Para aquellas empresas que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el siguiente:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los arts. 10, 14,15 y 18 de la Constitución Española y en los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el ANEXO II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) **Principios rectores y garantías del procedimiento:**

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

- Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características y necesidades.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.