

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades
Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 3.176/2021

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0086/2021

Código de Convenio: 141001542011994

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la empresa El Patriarca Centro de Educación Infantil Bambi SL (Escuela Infantil Bambi), suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre.

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 30 de julio de 2021. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

ESCUELA INFANTIL "BAMBI"

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º. Ámbito funcional y personal. Quedarán afectados por este convenio todos los trabajadores que presten servicios para la empresa "El Patriarca Centro de Educación Infantil Bambi SL" como sucesora de la entidad Beatriz Gómez Baro (Escuela Infantil Bambi), tanto fijos, eventuales, temporeros u otras contrataciones de carácter laboral.

Artículo 2º. Vigencia y Duración. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 con independencia del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, después de haber sido registrado por la autoridad laboral competente.

El presente convenio se pacta por cinco años, que transcurren desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre del 2025, pero se prorrogara tácitamente por años naturales, si no se denunciara con tres meses de antelación, al menos, a su vencimiento

inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, por alguna de las partes contratantes.

Artículo 3º. El día 1 de enero de cada uno de los años sucesivos todos los conceptos económicos pactados en este convenio se revisarán, automáticamente, en un porcentaje igual a la subida que haya experimentado IPC en el año inmediatamente anterior, según certificación emitida por el I.N.E. u organismo que lo sustituya, y así sucesivamente para todos los años de vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 4º. Todas las condiciones económicas pactadas en este convenio, absorberán y compensarán, en su totalidad absoluta y en cómputo anual, las que existieran con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que fuera su naturaleza y el origen de su existencia.

Este convenio tendrá fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, por todo el tiempo de su vigencia, inicial o prorrogada a la Empresa "El Patriarca Centro de Educación Infantil Bambi SL" como sucesora de la entidad Beatriz Gómez Baro (Escuela Infantil Bambi) y a sus trabajadores.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5º. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados.

La comisión estará constituida por los siguientes miembros:

PRESIDENTE: Javier Galán Ruiz de Adana, Graduado Social, con voz, pero sin voto.

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA: José Luis López Gómez, con voz y voto.

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES: Amalia Maestre Maestre, Delegada de Personal, con voz y voto, que actuara a su vez de Secretaria de la comisión paritaria.

Tendrá igualmente las siguientes funciones:

-Homologar las posibles categorías existentes en el Centro y no recogidas expresamente en este Convenio.

-Vigilancia del cumplimiento del Convenio.

-Mediar e intentar conciliar en cuantos conflictos de carácter individual y colectivo puedan suscitarse en aplicación del presente convenio y de aquellas materias con su texto relacionado, antes de que la decisión empresarial sea ejecutiva y como trámite previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional.

Artículo 6º. Dicha comisión Paritaria fija su domicilio en Córdoba Calle Mejorana nº 10, y sus acuerdos serán tomados por mayoría.

Artículo 7º. En aras a la consecución de la paz social, las partes firmantes se comprometen a promover la intervención de la Comisión Paritaria en materia de arbitraje como medio para resolver, extrajudicialmente, los conflictos individuales y colectivos de empresa.

Artículo 8º. Las partes firmantes se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la empresa y a la totalidad de trabajadores, actuando en primera instancia la comisión paritaria de este convenio.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 9º. La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario y se ajustara a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la Educación y demás disposiciones aplicables a la actividad.

Artículo 10º. El personal comprendido en el ámbito de aplica-

ción del presente Convenio Colectivo se clasificará en uno de los siguientes grupos:

Grupo I.

A) Personal de Dirección:

- a) Director/a Gerente.
- b) Director/a Pedagógico.

B) 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.

Se podrá acordar en contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de dos o más categorías.

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

CARGOS DIRECTIVOS DOCENTES TEMPORALES.

Serán cargos directivos temporales, entre otros, los siguientes:

- a) Director.
- b) Subdirector.
- c) Jefe de Estudios.

Estos cargos son temporales y, por tanto, su duración vendrá determinada por el tiempo que el empresario encomiende al trabajador las responsabilidades propias del cargo. Una vez finalizada esta asignación temporal, el trabajador volverá a todos los efectos al puesto de trabajo para el que se le contrató.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 11º. El número de horas de trabajo a la semana, para las categorías afectadas por este Convenio, será la siguiente:

Profesor/Maestro: Treinta y dos horas semanales.

Educador Infantil: Treinta y ocho horas semanales.

Resto del personal: treinta y nueve.

La jornada anual de trabajo será de:

1704 horas de trabajo efectivo, para la jornada semanal de 39 horas.

1661 horas de trabajo efectivo, para la jornada semanal de 38 horas.

1398 horas de trabajo efectivo, para la jornada semanal de 32 horas.

Dicho cómputo de horas será distribuido entre las distintas actividades que el personal debe realizar en el centro. Se elaborará con tiempo suficiente la distribución de la jornada laboral, semanal, mensual y anual de cada trabajador, así como los periodos

de vacaciones.

Artículo 12º. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro y a la libre aceptación del trabajador, conforme a la legislación vigente a cada momento.

Artículo 13º. Las horas de trabajo semanales se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del Centro con la participación de la Delegada de Personal, sin que la jornada diaria pueda exceder de nueve horas diarias de trabajo.

Artículo 14º. Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

Artículo 15º. Las horas de mera presencia voluntaria de los trabajadores en el Centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectiva, ni se computarán a efectos de horas extraordinarias.

CAPÍTULO V

Clasificación del personal por razón de su permanencia

Artículo 16º. El personal admitido en el Centro sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Artículo 17º. El personal interino es el contratado para sustituir al personal fijo con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiéndose especificar en el contrato el nombre del sustituto y la causa de la sustitución.

Artículo 18º. Los contratos temporales se regularán por la normativa legal vigente y por el convenio de ámbito sectorial, de acuerdo con el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil los contratos eventuales podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que justifique su utilización. No se podrá utilizar nuevamente esta modalidad contractual para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos escolares consecutivos.

Artículo 19º. Trabajadores fijos discontinuos son los contratados para realizar los trabajos fijos y periódicos de cada nivel educativo, serán llamados al inicio del nivel educativo al que estén adscritos en función de las necesidades o matrícula de cada nivel y por orden de antigüedad.

Los contratos de trabajo de fijos discontinuos se podrán formalizar en la modalidad de tiempo parcial.

Artículo 20º. La empresa podrá realizar contratos en prácticas y de formación sin más limitaciones que las impuestas por la normativa vigente que regula, o regule en un futuro, las mismas, fijándose su retribución en el 85% el primer año y en el 95% el segundo año de la cuantía que figura en las tablas salariales, para la categoría y funciones que ha sido contratado.

CAPÍTULO VI

Contratación, periodo de prueba, ceses del personal y vacantes

Artículo 21º. El contrato deberá formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes los Organismos competentes, entregando copia básica a la representación de los trabajadores.

Artículo 22º. Periodo de prueba. Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

- a) Grupo 2: tres meses.
- b) Grupo 3: dos meses.
- c) Grupo 4: Conductor/Cocinera: Un mes Resto de personal: Quince días.

Estos periodos de prueba serán de aplicación para los contra-

tos en Prácticas y de Aprendizaje.

Artículo 23º. Cese voluntario:

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

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

c) Si el Centro recibe el preaviso, en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite de 10 días de preaviso.

Artículo 24º. Vacantes. Se entiende por vacante, la situación producida en el Centro por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

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

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

Las vacantes que se produzcan entre el resto del personal, se cubrirán, si fuera posible, con los trabajadores de categorías inferiores. El titular del Centro será el que decida si existe entre su personal trabajadores que reúnan las condiciones requeridas, oída la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Vacaciones

Artículo 25º. Todo el personal tendrá derecho por cada año completo de servicios a:

a) Treinta días naturales: El titular del Centro, atendiendo a las especiales características y necesidades del mismo, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro.

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

Dadas las características de la empresa el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o a compensar económicamente en caso de cese, se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto y no por años naturales.

b) Además, todos los trabajadores tendrán derecho a diez días considerados laborables, distribuidos durante el año, a criterio de la Dirección del Centro y oído el criterio de la Delegada de Personal. Estos días se repartirán en Navidad, Semana Santa, Feria, Puentes, días de festividad escolar y verano.

CAPÍTULO VIII

Enfermedades, permisos

Artículo 26º. El trabajador, previo aviso escrito y justificado, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo o enfermedad que precise hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto,

fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

c) Tres días naturales en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

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

e) 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 periodo de tres meses. Podrá pasar el Centro al trabajador afecto a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Centro.

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

g) Un día por boda del hijo o hija, hermano o hermana.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

i) Para la asistencia a consultorio de la Seguridad Social, por el tiempo imprescindible. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 27º. 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 titular del Centro atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá la conveniencia o no de la concesión del permiso.

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

Artículo 28º. En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente, debidamente acreditada por la Seguridad Social, y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el cien por cien de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. Siempre y cuando tenga derecho a recibir prestación de la Seguridad Social, por cumplir los requisitos exigidos en la Legislación.

Al haber cesado la colaboración obligatoria por causa de maternidad no se establecen complementos para dicha contingencia.

Artículo 29º. Cuando las vacaciones coincidan totalmente o en parte con el periodo de baja médica por maternidad, éstas se disfrutarán a continuación de la alta médica hasta el total de días que le correspondieran, salvo acuerdo entre las partes para otra fecha de disfrute.

Artículo 30º. En lo no previsto en el presente Capítulo VIII, se estará a lo que dispone la vigente legislación en esta materia.

CAPÍTULO IX

Cursos de actualización y perfeccionamiento

Artículo 31º. Cuando se organicen cursos de perfeccionamiento y, voluntariamente los realicen los trabajadores, previa autorización del Centro, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia correrán a cargo del Centro.

Artículo 32º. Para realizar exámenes oficiales que conduzcan al

perfeccionamiento y promoción profesional en el centro de trabajo, éste tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar, tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

CAPÍTULO X

Excedencias

Artículo 33º. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

Artículo 34º. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria de acuerdo con la legislación vigente.

Asimismo los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde el nacimiento de éste, tanto si es por naturaleza como por adopción.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 35º. Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá treinta días naturales para incorporarse al Centro y, caso de no hacerlo causará baja definitiva en el mismo.

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

CAPÍTULO XI

Jubilaciones

Artículo 36º. El cese en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador la edad legalmente establecida por la normativa vigente para la jubilación ordinaria.

El Centro y sus trabajadores podrán establecer contratos de relevo y jubilación parcial a tenor de la legislación vigente.

CAPÍTULO XII

Retribuciones

Artículo 37º. Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo, como Anexo 2; y para la jornada especificada en el artículo 11º, cuando el trabajador realice jornada de duración inferior la retribución se percibirá en función de la jornada. El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores.

Artículo 38º. Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla, en cuanto subsista tal situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante el año u ocho durante dos, el trabajador podrá solicitar la clasificación en la nueva categoría profesional de acuerdo con las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, salvo necesidades de titulación.

Artículo 39º. Si por necesidades imprevisibles del Centro, éste precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a

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

Artículo 40º. El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe, líquido, del salario mensual.

Artículo 41º. Las tablas que figuran en el Anexo 2 de este Convenio corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se estipulan.

Artículo 42º. Con efectos de uno de enero de 1996, quedaron sin efecto los aumentos periódicos del salario por tiempo de servicio en la empresa que en concepto de antigüedad se establecían en anteriores convenios. No obstante se entienden consolidadas aquellas cantidades que los trabajadores vinieran percibiendo a 31 de diciembre de 1995 por este concepto.

Artículo 43º. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario convenio.

Artículo 44º. Al personal que cese o ingresé en el Centro en el transcurso del año, se le abonará los complementos de vencimiento superior al mes expresados, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 45º. De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores del Centro, se acuerda el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, como viene realizándose hasta la fecha.

CAPÍTULO XIII

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 46º. Los Centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general. A tal efecto, al comienzo de cada curso, el Centro podrá solicitar una revisión médica de los trabajadores.

CAPÍTULO XIV

Mejoras Sociales

Artículo 47º. El Centro proporcionará 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 48º. Los hijos de los trabajadores tendrán derecho, dentro de los límites expuestos en el siguiente párrafo, exclusivamente a la estancia y/o enseñanza en el Centro de manera gratuita o a una plaza de otro Centro si la dirección lo considera oportuno. Caso de producirse algún conflicto en lo previsto en este artículo, la Comisión Paritaria tomará la oportuna resolución para salvaguardar este derecho.

El fondo total de plazas de gratuidad por cada nivel será:

- Preescolar un alumno por aula o nivel.
- Educación Infantil un alumno por aula o nivel.

Artículo 49º. Con independencia de la jornada laboral, el personal a quien la Dirección encomienda 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.

Artículo 50º. El personal que atiende 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.

Artículo 51º. Se contratarán 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 partes firmantes.

Deberá estar asegurado todo el personal de los Centros que figuren dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, o el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena (Autónomos).

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

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

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

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

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

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

La utilización de instalaciones y aparatos propios de la actividad.

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

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

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

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

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

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

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

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

de transporte utilizado.

Los capitales mínimos a garantizar deben ser:

Para caso de fallecimiento: 18.030,36 euros.

Para gran invalidez: 24.040,48 euros.

Para la incapacidad absoluta: 24.040,48 euros.

Para invalidez permanente total: 24.040,48 euros.

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

CAPÍTULO XV

Derechos sindicales

Artículo 52º. El trabajador 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.

Artículo 53º. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo. Las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Artículo 54º. La Delegada de personal ejercerá ante el Empresario la representación para la que fue elegida y tendrá las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 55º. Los Delegados de Personal, 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 56º. Se garantiza el derecho de los trabajadores del Centro a reunirse en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el desarrollo de las actividades del mismo, y en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

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

CAPÍTULO XVI

Faltas

Artículo 57º. 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 injustificada en el puesto de trabajo, durante treinta días laborales.

2. Una falta de asistencia al trabajo, durante treinta días laborales.

3. Dar por concluida la actividad laboral con anterioridad a la hora de su terminación sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días laborales.

4. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, al menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

5. No comunicar los cambios de domicilio o el número de teléfono en el plazo de un mes.

6. Negligencia en el control de asistencia, disciplina y cuidado de los niños.

B) Son faltas graves:

1. Más de tres y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de treinta días laborales.

2. Dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en treinta días laborales.

3. No ajustarse a las programaciones trimestrales acordadas.

4. Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el

Centro, que puedan herir la sensibilidad del niño.

5. Faltar gravemente de palabra u obra a la persona del niño, a sus familiares o tutores y a los restantes miembros del Centro.

6. La pasividad y desinterés en el cumplimiento de las funciones encomendadas.

7. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días laborales.

C) Son faltas muy graves:

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

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

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

4. La reiteración en los malos tratos de palabra y obra dirigidos a los niños, familiares o tutores y a los restantes miembros del Centro.

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

Artículo 58º. Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XVII

Sanciones

Artículo 59º. Las sanciones serán:

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

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

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

Artículo 60º. Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

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

Artículo 61º. La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrán reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 62º. El Centro anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves. Se remitirá copia al representante de los trabajadores.

Artículo 63º. Son infracciones laborales de los empresarios, las acciones u omisiones cometidas por la empresa que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales. El personal contratado, a través del Delegado de Personal tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al empresario y en la comisión paritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera. Denuncia, revisión y prórroga del Convenio. El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de enero del 2021 por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes con una antelación de tres meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de

sus prórrogas. Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

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

Segunda. A los efectos del presente convenio se entiende por curso escolar infantil el periodo de tiempo que se extiende desde la segunda semana del mes de septiembre de un año al 30 de junio del siguiente.

Y por curso de verano el periodo de tiempo que se extiende entre el 1 de julio y el 31 de agosto de un mismo año.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las partes negociadoras del presente Convenio se comprometen a adaptar su texto a lo que resulte de la Reforma del Sistema Educativo y/o laboral.

ANEXO I

DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Grupo I.

Personal de Dirección.

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

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

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.

Los distintos puestos de trabajo de este grupo I. B) se incluirán en los siguientes grupos de cotización a la Seguridad Social:

Maestro, y personal de servicios complementarios: grupo de cotización 2.

Educador infantil: grupo de cotización 4.

Auxiliar de apoyo y personal de administración y servicios: gru-

po de cotización 6.

Grupo II. Personal de servicios complementarios:

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

Grupo III. Personal de administración y servicios:

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

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

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

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

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

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) Jefe de Estudios: Es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la Legislación, está encargado de la coordinación, cumplimiento de horarios, orden y disciplina de alumnos y profesores del centro.

ANEXO II

Se establece la siguiente tabla salarial:

GRUPO I. PERSONAL DE AULA.	MENSUAL	ANUAL
-Director/a gerente	1.337,46	18.724,44
-Director/a pedagógico.	1.337,46	18.724,44
-Maestro.	1.337,46	18.724,44
-Eduador Infantil.	958,09	13.413,26
-Auxiliar de apoyo.	SMI	SMI
GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.	MENSUAL	ANUAL
-Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social,	979,50	13.713,00
GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.	MENSUAL	ANUAL
-Personal de cocina.	SMI	SMI
-Personal de limpieza.	SMI	SMI
-Personal de mantenimiento.	SMI	SMI
-Personal de servicios generales.	SMI	SMI
-Personal administrativo.	SMI	SMI
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES.	Compl. Mensual	Compl. Anual
- Director	106,75	1.281,00
- Subdirector	53,38	640,56
- Jefe de Estudios	32,32	387,84

La retribución de los trabajadores con contrato en Prácticas será el 85% el primer año y el 95% el segundo año del salario fijado en convenio para la categoría o en su defecto el S.M.I. vigente.

La retribución de los contratos de Formación será el S.M.I. vigente.

ANEXO III

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

Unidades concertadas de Educación Infantil (2.º ciclo):

Categoría	Salario Euros	Compl. de antigüedad Euros
Maestro	1.633,21	39,09

3. Estos importes se corresponden con el módulo establecido en la normativa reguladora de los Presupuestos Generales del Estado y de la Comunidad Autónoma, Junta de Andalucía, 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 lo establecido en el presente convenio para la antigüedad.

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

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

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

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

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