

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

Publicado en el BOE el 26 de Julio de 2019



JORNADA

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 los propios trabajadores.

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 de cada trabajador, así como los periodos de vacaciones. En caso de no existir acuerdo, se respetará el tope de 9 horas diarias.

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.

	Semanal	Anual Total
Maestro	32 horas	1.398 horas
Educador Infantil	38 horas	1.661 horas
Resto de Personal	39 horas	1.704 horas

COMPLEMENTOS

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

El trabajador percibirá un complemento, no absorbible ni

compensable, por la formación y conocimientos adquiridos en un periodo de 3 años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma y que acredite la realización 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.

En caso de realizar más horas de las establecidas en cada periodo éstas se convalidarán, teniendo como límite el 50% de las horas correspondientes al periodo siguiente. El CCP no podrá superar:

- Para los grupos I y II (excepto auxiliar de apoyo): 30% del Salario base.
- Para el grupo III (incluido auxiliar de apoyo): 50% del Salario base.
- Para los cargos directivos temporales será el que corresponda a su puesto de trabajo.

Complemento de antigüedad en centros concertados (art. 62)

El personal docente de niveles concertados que reciba su salario a través de la nómina de pago delegado percibirá, en las catorce pagas anuales, un complemento de antigüedad 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 (37,86 €).

El abono de este complemento está condicionado a que sea efectivo por la Administración educativa correspondiente.

A los trabajadores y trabajadoras a los que se refiere el presente artículo no se les aplicará el CPP.

VACACIONES (art.35)

- Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 1 mes de vacaciones anuales retribuidas.
- El empresario podrá establecer turnos entre el personal al objeto de mantener los servicios del centro.
- Además, se tendrá derecho a 10 días 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. Se repartirán, preferentemente, en Navidad, Semana Santa y verano.
- El personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional según el tiempo trabajado.

PERMISOS

Permisos retribuidos (art. 36)

- 15 días naturales continuados por matrimonio o unión de hecho con preaviso de 15 días.
- 3 días por accidente, enfermedad grave o fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad. Si el desplazamiento es fuera de la provincia será de 4 días.
- 1 día laborable por traslado del domicilio habitual con preaviso de 15 días.
- 1 día laborable por boda de familiar hasta 2º grado de consanguinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal. Cuando debido a éste el trabajador no pueda desempeñar su trabajo en más del 20% de las horas laborales durante 3 meses el centro podrá pasarle a excedencia forzosa. En caso de percibir indemnización por dicho deber se

descontará la cantidad del salario al que tuviera derecho en el centro.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- Para la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social.
- 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.

Permisos no retribuidos (art.37)

Hasta 15 días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido de solicitarse con, al menos, 15 días de preaviso. De encontrarse otro trabajador disfrutando de este permiso, el empresario decidirá la conveniencia o no de la concesión del permiso, teniendo prioridad los trabajadores que lo soliciten por desplazamiento debido a adopción internacional.

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

INCAPACIDAD TEMPORAL (art.38)

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador, el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución salarial mensual de convenio (Salario base, CPP y antigüedad, en su caso). No se abonará este complemento en las pagas extraordinarias, estén éstas prorrateadas mensualmente o no.

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.

EXCEDENCIAS

Excedencia forzosa (art.44)

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- 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.
- Ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- Un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional a través de estudios, cursos, seminarios o similares organizados por Instituciones públicas o privadas y con una duración mínima de 6 meses. El trabajador podrá solicitar esta excedencia después de 10 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 4 años.
- Período de gestación de la trabajadora, a petición de la misma.

Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad y a reincorporarse al centro. Desaparecida la causa el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse o causará baja definitiva.

Excedencia por cuidado de hijo (art.46)

Se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a

3 años, computable a efectos de antigüedad, para atender al cuidado de cada hijo (por nacimiento, adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente). 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.

Excedencia por cuidado de familiar (art.47)

Se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Con derecho a reserva del puesto y cómputo de antigüedad.

Excedencia voluntaria (art.48)

Podrá solicitarla el trabajador que lleve al menos 1 año en la empresa, por escrito, y que no haya disfrutado de excedencia en los 4 años anteriores, por un mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Solo se conservará el derecho al reingreso preferente cuando haya una vacante en su especialidad o categoría dentro del mismo grupo profesional.

No computará antigüedad y deberá solicitar, en tiempo y forma, su reingreso con una antelación mínima de 30 días antes de finalizar la excedencia o se causará baja voluntaria en el centro.

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR (art.39)

Cuando las vacaciones fijadas en el calendario de la empresa coincidan en el tiempo con una IT derivada del embarazo, parto o lactancia o con una suspensión del contrato según lo establecido en el Art.48 (apartados 4,5 y 7) del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en una fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión,



SOLICITUD DE AFILIACIÓN

DATOS PERSONALES

Apellidos: Nombre:
Domicilio:
C.P.: Población: Provincia:
Teléfono: Móvil: Correo electrónico:
N.I.F.: Fecha de nacimiento: / /

DATOS PROFESIONALES

Nombre del centro:
Dirección:
C.P.: Población: Provincia:
Teléfono: Fax:
Titulación: Categoría profesional:
Convenio aplicable: Fecha de ingreso en el centro: / /
Trabajador en el paro: Si No

DATOS BANCARIOS

Entidad Bancaria:
Nombre y apellidos del titular de la cuenta:
Número de cuenta con IBAN: / / /

D./Dª

Solicita su ingreso en el Sindicato Independiente de Enseñanza de
y autoriza a éste a emitir a su nombre los recibos correspondientes a la cuota de afiliado y a cargarlos en la cuenta bancaria facilitada.

Firma:

En a de de 20.....

De conformidad con la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, el solicitante queda informado en este momento de que sus datos se incorporarán al fichero del Sindicato, autorizando a éste al tratamiento de los mismos con fines sindicales, así como la comunicación o cesión de estos datos, con el mismo fin si fuera necesario, a la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE), o a los Sindicatos de la misma de su Comunidad Autónoma. El solicitante queda informado de su derecho de oposición, acceso, rectificación y cancelación, respecto de sus datos personales en los términos previstos en la Ley, pudiendo ejercitar este derecho por escrito ante el Sindicato al que se afilia.



Federación de Sindicatos
Independientes de Enseñanza



Más Información en: www.fsie.es



aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

Lactancia

Por lactancia de un hijo menor de 9 meses se tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, sustituir por reducción de jornada en media hora diaria o acumularlo en jornadas completas. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación.

Las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales de permiso retribuido siempre que no se esté disfrutando de la mejora social establecida en el Art.72 del convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción o guarda múltiple. El ejercicio de este derecho individual se extenderá hasta que el lactante cumpla los 9 meses, salvo que ambos progenitores lo ejerzan con la misma duración y régimen, pudiendo extenderse en este caso hasta los 12 meses con reducción proporcional del salario en los últimos 3.

Nacimiento de hijos prematuros u hospitalización tras el parto

Derecho a ausentarse del trabajo durante una hora o a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

Reducción de jornada

Por cuidado directo de algún menor de 12 años, persona con discapacidad o familiar hasta el 2º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad

retribuida, se podrá reducir 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 aquélla.

La concreción horaria y el periodo de disfrute corresponderá al trabajador, dentro de su jornada habitual, que tendrá que preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación.

Por cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave se podrá reducir la jornada, con disminución proporcional del salario, al menos a la mitad de la misma hasta que el menor cumpla 18 años.

RIESGO DURANTE EMBARAZO Y LACTANCIA (art.51)

La suspensión del contrato, con reserva del puesto por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 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.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O GUARDA (art.50)

Se disfrutará en dos periodos:

-Uno obligatorio inmediatamente posterior al parto o a 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, de manera ininterrumpida y a jornada completa.

-Otro voluntario cuya forma de distribución corresponde a los progenitores, bien de forma acumulada o interrumpida desde la finalización del disfrute obligatorio y hasta que el menor

cumpla 12 meses, SIEMPRE EN PERIODOS SEMANALES.

El disfrute de cada periodo deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

a) Por nacimiento:

TOTAL (semanas)	OBLIGATORIO	VOLUNTARIO
16	6 primeras	10 restantes
8 (desde 1/4/2019)	2 primeras	6 restantes (puede obtener hasta 4 del otro progenitor)
12 (desde 1/1/2020)	4 primeras	8 restantes (puede obtener hasta 2 del otro progenitor)
16 (desde 1/1/2021)	6 primeras	10 restantes

b) Guarda o adopción:

TOTAL (semanas)	OBLIGATORIO	VOLUNTARIO
16	6 primeras	10 restantes
8 (desde 1/4/2019)	2 primeras	6 restantes (puede obtener hasta 4 del otro progenitor)
12 (desde 1/1/2020)	4 primeras	8 restantes (puede obtener hasta 2 del otro progenitor)
16 (desde 1/1/2021)	6 primeras	10 restantes

JUBILACIÓN (art.52)

En conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

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

El trabajador que se jubile deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. No serán de aplicación las citadas medidas de empleo en caso de jubilación voluntaria.

MEJORAS SOCIALES

Ropa de trabajo (art.71)

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.

Plazas de gratuidad (art.72)

Los hijos de los trabajadores de todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho exclusivamente a la estancia y/o enseñanza en el Centro de manera gratuita o a una plaza en otro Centro si la dirección de aquél lo considera

oportuno, siempre que el número de alumnos en esta situación no exceda del siguiente cupo por aula:

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

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

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

Los hijos de los trabajadores de las empresas privadas que gestionan centros de titularidad pública también tienen derecho a plaza gratuita en su centro.

Servicios de comedor y alojamiento (art.73)

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% de lo establecido para los alumnos.

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.

Centros con internado (art.74)

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.

DERECHO A LA FORMACIÓN (art.40)

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

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

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (art.61)

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

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

Edición de Julio de 2019

BOE del 26 de Julio de 2019