

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo****Delegación Provincial de Córdoba****Convenio o Acuerdo: Escuela Infantil Bambi****Expediente: 14/01/0029/2013****Fecha: 21/02/2013****Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación****Destinatario: Francisco Javier Galán Ruiz de Adana****Código: 14001542011994**

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa El Patriarca Centro Infantil Bambi S.L.", con vigencia desde el día 1 de enero de 2013 al 31/12/2016, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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 del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo 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.

El Delegado Territorial, Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO
COLECTIVO DE LA EMPRESA “EL PATRIARCA CENTRO DE EDUCACIÓN
INFANTIL BAMBI, S.L.” (ESCUELA INFANTIL BAMBI)**

En Córdoba a 14 de enero de 2013.

Reunidos

Las representaciones social y empresarial -con voz y voto-, compuesta por:

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.

Acuerdan

Constituir la comisión negociadora del convenio colectivo de la Empresa “El Patriarca Centro de Educación Infantil Bambi, S.L.” (Escuela Infantil Bambi).

La comisión estará compuesta por los siguientes vocales: por la parte empresarial D. José Luis López Gómez y por la parte social D^a Amalia Maestre Maestre, que actuara como secretario de la comisión negociadora.

Como Asesor Javier Galán Ruiz de Adana, con voz pero sin voto.

Las partes se reconocen mutua capacidad y legitimación para negociar el precitado convenio y, por ello, como interlocutores válidos, de acuerdo con los arts., 87 y 88 del R.D. 1/1995 que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Como presidente de la comisión negociadora se nombra a D. Javier Galán Ruiz de Adana.

Se fija el siguiente calendario de reuniones de la negociación:

1ª.- Reunión de todos los miembros de la comisión negociadora para el inicio de las negociaciones.

2ª.- Redacción del texto del convenio colectivo para el año 2013.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente acta en el lugar y fecha indicados.

**ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE “EL PATRIARCA CENTRO DE EDUCACIÓN INFANTIL BAMBI,
S.L.” (ESCUELA INFANTIL BAMBI)**

Córdoba a 7 de Febrero de 2013.

Reunidos

Por la parte empresarial D. José Luis López Gómez.

Por la parte social Dª Amalia Maestre Maestre; que actúa como secretaria de la comisión negociadora.

Como Presidente Javier Galán Ruiz de Adana, con voz pero sin voto.

Por la empresa con fecha 14 de enero de 2013, se hizo entrega a los asistentes borrador del proyecto de convenio elaborado.

Se ha venido procediendo a la discusión de los diferentes artículos, así como a las modificaciones pertinentes en la redacción del proyecto, a lo largo de este tiempo, modificándose los artículos pertinentes.

Se asume íntegramente por las partes el texto articulado, que figura como anexo de este acta, firmado en todas sus hojas por los asistentes.

Por tanto,

Primero.- Se aprueba el texto del convenio colectivo para los años 2013 a 2016, el cual se adjunta como anexo a este acta y las tablas salariales, igualmente anexas

Segundo.- Remitir la presente acta y sus anexos a la Autoridad laboral a los efectos legales.

Tercero.- Solicitar de la Autoridad Laboral la aprobación y publicación del Convenio en el B.O.P. de Córdoba

Cuarto.- Facultar a D. Javier Galán Ruiz de Adana para formalizar cuantos documentos sean necesarios para la presentación y publicación del Convenio.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESCUELA INFANTIL

“BAMBI”

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. 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, S.L.” como sucesor de la entidad Beatriz Gómez Baro (Escuela Infantil Bambi), tanto fijos, eventuales, temporeros u otras contrataciones de carácter laboral.

Artículo 2. Vigencia y Duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 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 tres años, que transcurren desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre del 2016, pero se prorrogara tácitamente por años naturales, si no se denunciará 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 3.

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 4.

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, S.L." como sucesor de la entidad Beatriz Gómez Baro (Escuela Infantil Bambi) y a sus trabajadores.

Capítulo II. Comisión Paritaria.

Artículo 5.

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 6.

Dicha comisión Paritaria fija su domicilio en Córdoba c/ Mejorana nº 10, y sus acuerdos serán tomados por mayoría.

Artículo 7.

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 8.

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 9.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario y se ajustará 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 10.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasificará en uno de los siguientes grupos:

A) Grupo uno: Personal Directivo

1. Director/a Gerente.
2. Subdirector.
3. Director/a Pedagógico.

B) Grupo dos: Personal del Aula

1. Profesor/a de Infantil (Maestro/a)
2. Educador/a Infantil.

C) Grupo cuatro: Administración y servicios

1. Conductor de Autobús de Transporte Escolar
2. Cocinera
3. Ayudante de Cocina
4. Empleada del Servicio de Limpieza





5. Auxiliar de Servicios Generales

6. Auxiliar Cuidadora de Niños

7. Administrativos

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

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.

Capítulo IV. Jornada de trabajo.

Artículo 11.

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 horas semanales.

La jornada anual de trabajo será de:

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

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

1.398 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 12.

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 13.

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 14.

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 15.

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 16.

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 17.

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 18.

Los contratos temporales se regularan por la normativa legal vigente y por el convenio de ámbito sectorial, de acuerdo con el texto del XI 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 ésta modalidad contractual para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos escolares consecutivos.

Artículo 19.



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.

Artículo 20.

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 21.

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 22.

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 contratos en Prácticas y de Aprendizaje.

Artículo 23. 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 24. 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 25.

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, incluido el Sábado Santo, 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 26.

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 por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves que precisen hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con 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 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.

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

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

g) 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.

h) 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 27.



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 28.

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 29.

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 30.

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 31.

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 32.

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 33.

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 34.

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 quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 35.

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 36.

El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad, o 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 37.

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 art. 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 38.

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 por empresa, salvo necesidades de titulación.

Artículo 39.

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 40.

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 41.

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

Artículo 42.

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 43.

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 44.

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 45.

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 46.

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 47.

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 48.

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:

- a) Preescolar un alumno por aula o nivel.
- b) Educación Infantil un alumno por aula o nivel.

Artículo 49.

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 50.

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.

Artículo 51.

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 figuran 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 52.

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 53.

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 54.

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 55.

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 56.

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 57.

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 58.

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 59.

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 60.

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 61.

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 62.

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 63.

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 2016 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, 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 primera 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 categorías profesionales

Grupo uno

A.1. Director Gerente: Es el encargado por el titular de dirigir las actividades del Centro.

A.2. Subdirector: Es el encargado que auxilia al Director y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.

A.3. 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.

Grupo dos

B.1. Profesor/a de Infantil (Maestro/a): Es la persona que reuniendo la titulación adecuada, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

B.2. Educador Infantil: Es quien, poseyendo la titulación académica requerida, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

Grupo tres

C.1. Conductor: Es el trabajador provisto del permiso de conducir de primera especial, al que se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

C.2. Cocinera: Es la encargada de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina, velando por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

C.3. Ayudante de Cocina: Es quien, a las ordenes de la cocinera, o directamente del empresario o persona por el designada, le ayuda en sus funciones. Pudiendo simultanear sus funciones con las de Auxiliar cuidadora de niños, limpieza y comedor.

C.4. Empleada servicio limpieza: Es quien, a las ordenes de la Dirección, atiende la función de limpieza de las dependencias del centro a él encomendadas. Podrá simultanear sus funciones con las del servicio de Auxiliar cuidadora de niños, comedor o ayudante en cocina.

C.5. Auxiliar de servicios generales: Es quien realiza las funciones de recepcionista-telefonista, cuidando asimismo de funciones burocráticas y de recepción de visitas, cartas o paquetes. En colaboración con el personal docente tiene a su cargo el orden de los alumnos.

C.6. Auxiliar cuidadora de niños: Es quien, a las ordenes de una Profesora, Educadora Infantil o Técnico Especialista, atiende a los niños en sus necesidades propias de: Higiene, aseo, alimentación, movilidad, etc.

C.7 Administrativos: Son las personas que realizan funciones de administración, burocráticas, atienden los teléfonos, recepción y demás servicios de la misma índole.

Anexo II

Se establece la siguiente tabla salarial

Salario Convenio 01.01.2013 al 31.12.2013

	Euros
Grupo Uno	
A.1.Director Gerente	1.291,90
A.2.Subdirector	1.291,90
A.3.Director Pedagógico	1.291,90
Grupo Dos	
B.1.Profesor/Maestro	1.312,28
B.2.Educador Infantil	783,62
Grupo Tres	
C.1.Conductor	671,73
C.2. Cocinera	671,22
C.3.Ayudante cocina	671,22
C.4.Empleada Servicio Limpieza	671,22
C.5.Auxiliar Servicios Generales	671,22
C.6.Auxiliar cuidadora de niños	671,22
C.7.Administrativo	697,33



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 (2º ciclo)

Categoría	Salario	Complem. antigüedad
	Euros	Euros
Maestro	1.491,58	35,69

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.

Córdoba 25 de febrero de 2013.- Firmado Electrónicamente: La Jefa de Servicio de Administración Laboral, Laura Siles Molleja.

