

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3351 *Resolución de 18 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ana Naya García, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Ana Naya García, S.L. (código de convenio n.º 90100131012014) que fue suscrito, con fecha 31 de enero de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, los Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente 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.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 18 de marzo de 2014.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE LA EMPRESA «ANA NAYA GARCÍA, S.L.»

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en los centros de trabajos correspondientes Cativos Santiago-A Coruña, Cativos Conxo-A Coruña, Eim Oroso-A Coruña, Eim Palencia-Castilla-León, M.º Defensa Madrid, M.º Defensa San Fernando-Andalucía, M.º Defensa Rota-Andalucía, M.º Defensa Murcia, Cai Molina de Segura-Murcia y Universidad-Murcia que la empresa ostenta o gestiona en la actualidad y que se hallan en el territorio del estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

Quedará afectada por este Convenio la empresa «Ana Naya García, S.L.» y sus trabajadores/as pertenecientes a dichos centros de trabajo, sin perjuicio de la posible adhesión de cualquier otro centro de trabajo o empresa que se pueda producir con posterioridad, dedicados conjuntamente a prestar los servicios que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Dicho Convenio será de aplicación para las escuelas infantiles gestionadas, campamentos infantiles y juveniles, actividades extraescolares realizadas por la empresa,

ludotecas y salas de ocio, actividades artísticas, culturales y deportivas gestionadas por la entidad, así como cuantas actividades auxiliares se desarrollen y sean necesarias para la gestión y ejecución de las actividades anteriormente detalladas, tanto si los centros de trabajo afectados son de titularidad pública o privada.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014. Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.E., aplicándose sus efectos desde el 1 de enero de 2014.

La denuncia del presente Convenio podrá ser formulada, dentro del plazo antes señalado, por cualquiera de las partes que lo han firmado mediante escrito dirigido a todas las demás partes negociadoras que lo suscribieron y al organismo Administrativo competente.

Para el supuesto de que se formule la denuncia del Convenio y finalice la duración prevista para el mismo o para cualquiera de sus prórrogas, se mantiene la vigencia de su contenido, tanto obligacional como normativo, hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio.

Asimismo, este Convenio colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

Artículo 4. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones contenidas en este convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses, bien sean salariales o extrasalariales, que se vinieran percibiendo.

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal («ad personam»), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto. No obstante, podrá dejarse sin efecto por la empresa, total o parcialmente, en el caso de aquellos centros de trabajo, sometidos a licitaciones públicas y/o privadas, en las que sea necesario por razones económicas su ajuste, a los efectos de rentabilidad del servicio y garantía de estabilidad y permanencia de los puestos de trabajo, previa justificación de la oferta e informe económico de la licitación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de ésta. En caso contrario se consideran absorbidas.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5. *Definición y funciones.*

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

Tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Resolver, con carácter vinculante, la interpretación del presente texto mediante mayoría simple.
- Homologar las posibles nuevas categorías que se creen en la empresa o los centros y no se encuentren recogidas expresamente en este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento del Convenio.
- Arbitrar, en caso de solicitud por ambas partes, en conflictos de carácter individual o colectivo. Sus resoluciones serán vinculantes.
- Mediar e intentar conciliar, a solicitud de las partes y previo acuerdo de las mismas, en cuantos conflictos de carácter individual y colectivo puedan suscitarse en aplicación del presente Convenio, y de aquellas materias con su texto relacionadas directamente, antes que la decisión empresarial sea ejecutiva y como trámite previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional.
- La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o en su caso, cumplimentada la información correspondiente, dispondrá de un plazo no superior a siete días naturales para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitirá su dictamen. Transcurrido el plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.
- En caso de que el planteamiento del conflicto parta de cualquiera de los integrantes de la Comisión paritaria, ese miembro no actuará en la resolución del conflicto, y de igual forma uno de los miembros de la otra parte afectada deberá mantenerse al margen de la resolución del mismo.
- Se faculta a la Comisión paritaria para corregir los errores de redacción u omisiones del texto del Convenio colectivo y de sus tablas salariales.

Artículo 6. *Acuerdos, sede y convocatoria de las reuniones.*

Los acuerdos serán tomados por mayoría simple de los votos de la Comisión.

Dicha Comisión paritaria fija su domicilio en A Coruña en la calle Restollal, 12, 15702 Santiago de Compostela, donde quedará habilitado a todos los efectos el centro para realizar cuantas reuniones sean necesarias.

Se reunirá, con carácter ordinario, una vez al año, y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite al menos el 50% de la Comisión. En ambos casos, la convocatoria se hará mediante comunicación telefónica al resto de los miembros, ratificada mediante correo electrónico al efecto con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

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

En caso de imposibilidad de asistencia de alguno de los miembros, este podrá dar la representación de voto a cualquiera de los otros miembros, fijándose un quórum mínimo de un miembro de cada parte.

Artículo 7. *Procedimientos para solventar discrepancias.*

Se someterán a la Comisión Paritaria las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir en el seno de la empresa en aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas cuestiones le sean atribuidas por el artículo 5 del presente Convenio. Los acuerdos deberán alcanzarse por unanimidad, en caso contrario de resolverá la consulta con la expresión «sin acuerdo», sin realizar manifestaciones o pronunciamientos de parte. En ambos supuestos se le dará traslado y conocimiento de su pronunciamiento a las partes interesadas en el plazo máximo de siete días desde que la sesión de la Comisión paritaria tuvo lugar.

A falta de acuerdo las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje elegido de mutuo acuerdo o ASAC o, cuando el ámbito de la empresa sea una Comunidad Autónoma, se someterán a las instituciones de mediación y arbitraje creadas al efecto en

esa Comunidad todo ello según lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio, la cual deberá dictar la correspondiente resolución en el plazo de siete días desde la recepción de la solicitud. En caso de desacuerdo en la comisión paritaria, se seguirán los procedimientos previstos en el Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), o de aquellos de igual naturaleza que se hayan firmado a nivel de comunidad autónoma.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 8. *Disciplina y organización del trabajo.*

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

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Artículo 9. *Grupo profesional y categorías.*

Los puestos de trabajo de la empresa se dividirán por grupos profesionales, si bien, dentro de cada uno se especificarán las diferentes categorías profesionales según la actividad que estén realizando, estableciendo las funciones de cada categoría en el Anexo I del presente Convenio.

Grupo I. Personal Directivo:

- Director/a Gerente/Pedagógico/Departamento.
- Coordinador/a Proyectos.
- Coordinador/a Educativo.
- Coordinador Actividades Lúdicas.

Grupo II. Personal de Aula/Ludoteca/Cursos/Actividades:

- Educador/a Maestro/a.
- Educador/a de Apoyo.
- Monitor/a.

Grupo III. Personal de Apoyo:

- Psicopedagogo/Médico/Pediatra.
- Enfermero/a.
- Socorrista.
- Auxiliar o Cuidador/a Infantil.

Grupo IV. Administración y Servicios:

- Cocinero/a.
- Ayudante de cocina.
- Personal de Limpieza.
- Personal de Mantenimiento.
- Personal de Servicios Generales.
- Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 10. *Cómputos anual y semanal.*

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

- Educador Infantil: 38 horas semanales.
- Resto del personal: 39 horas semanales.

El cómputo máximo anual, que incluye todas las actividades que debe realizar el trabajador atendiendo a la facultad empresarial establecida en el artículo 8, corresponde a:

- a) Educador Infantil: 1.661 horas al año.
- b) Resto del personal: 1.704 horas al año.

A efectos del cómputo de horas efectivas de trabajo no se tendrá en cuenta la hora de la comida salvo que el trabajador se encuentre desempeñando servicios.

En caso que el calendario laboral no cubra la jornada anual pactada, la diferencia, previa comunicación se podrá prestar en otros centros de la empresa, siempre que esta prestación de servicios no suponga un cambio de domicilio del trabajador. Si supusiera un cambio de domicilio se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de este mismo Convenio.

Así mismo, se entienden incluidas dentro de la jornada laboral anual aquí indicadas un mínimo de 20 horas anuales, destinadas a la formación y perfeccionamiento profesional, que la empresa deberá garantizar a sus trabajadores.

En caso que el calendario suponga un exceso sobre la jornada anual establecida, se convertirán en días libres que los trabajadores podrán disfrutar a su elección, siempre que no coincidan dos o más trabajadores del mismo centro.

El calendario podrá sufrir modificaciones según indicaciones del cliente, en cuyo caso, se elaborará un calendario nuevo que ratificará la Comisión paritaria antes de su comunicación y entrega.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Se aplicará lo establecido en la normativa laboral vigente.

Artículo 12. *Calendario laboral.*

La empresa establecerá el correspondiente calendario laboral atendiendo a lo preceptuado en Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 13. *Descanso entre jornadas y semanal.*

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

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

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

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que podrá alcanzar hasta los treinta minutos en aquellos centros que la ratio de personal/alumno lo permita, garantizándose siempre la prestación del servicio conforme a legislación vigente.

Artículo 14. *Jornada Parcial.*

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. *Jornada nocturna.*

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución. Tendrá una retribución específica incrementada, en un 25% sobre salario base, salvo que se contrate específicamente con dicha condición.

Artículo 16. *Horas de mera presencia.*

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

CAPÍTULO VI

Contratos

Artículo 17. *Marco legal.*

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

Artículo 18. *Sucesión de empresas.*

En lo relativo a la sucesión de empresas se estará a lo establecido en los artículos 42, 43 y 44, y concordantes, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Contratación de personas con discapacidad.*

Se tomarán las medidas oportunas para asegurar el cumplimiento de la obligación de reserva en las contrataciones de al menos un 2% para personas con un grado de discapacidad superior al 33%, o de las medidas alternativas previstas de acuerdo a la normativa vigente.

CAPÍTULO VII

Período de prueba, ceses del personal y vacantes

Artículo 20. *Periodo de prueba.*

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

- a) Grupo I: 6 meses.
- b) Grupo II: 6 meses.

- c) Grupo III: 6 meses.
- d) Grupo IV: 3 meses.

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

Artículo 21. *Cese voluntario.*

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

Artículo 22. *Vacantes.*

Las vacantes por categorías se comunicarán a los responsables de cada centro o departamento para que lo hagan extensivo al personal a su cargo o a quien ellos consideren preparado o apto para el desempeño del puesto ofertado, siguiendo lo estipulado en el manual de calidad de la compañía en caso que esté establecido, y siempre que suponga un ascenso de categoría profesional.

Este ascenso se consolidará si se mantiene en este nuevo puesto de trabajo durante un período de 6 meses en un período de 12 u 8 en un período de 24 en caso de ser discontinuo. Si el responsable de centro o departamento considera que el trabajador promocionado no cumple los requisitos para mantener el mismo dentro del período determinado, emitirá informe al efecto y el trabajador volverá a su categoría anterior.

Artículo 23. *Movilidad geográfica. Desplazamientos y traslados*

Se establece la movilidad geográfica de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio dentro de la misma provincia en la que se encuentre radicado el centro, siempre y cuando tal movilidad no suponga cambio de domicilio del trabajador, en cuyo caso, deberán alegarse las causas justificativas del mismo y el trabajador tendrá derecho, a su elección, a extinguir el contrato al amparo del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores con los efectos legales oportunos, o a solicitar las compensaciones por traslado establecidas por ley.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la empresa, siempre que concurran servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Las previstas en el artículo 40 del E.T. previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas. En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio, la empresa deberá preavisar con un plazo de un mes. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y a una indemnización equivalente a una mensualidad de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen, conforme a lo establecido en la normativa vigente y, en todo caso, en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones

Artículo 24. *Vacaciones.*

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

- Características y necesidades del mismo, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro.
- Además, todos los trabajadores tendrán derecho a diez días considerados laborables distribuidos durante el año, a criterio de la Dirección del Centro y oído el criterio del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales. Estos días se repartirán, preferentemente, en Navidad, Semana Santa y verano.

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

CAPÍTULO IX

Enfermedades, permisos

Artículo 25. *Permisos retribuidos.*

Los permisos se configuran como días naturales con comienzo en el momento del hecho causante, y para su formalización requerirá de entrega de justificante y preaviso suficiente.

a) Quince días por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el Registro correspondiente. En caso de inscripción como pareja de hecho, este derecho se limita a su uso una vez cada cinco años.

b) Tres días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando precise desplazamiento fuera de la provincia de residencia se incrementará hasta cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual, que deberá preavisarse con un mínimo de 15 días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable. Si esta acción supera un 20% de la jornada calculada en un período de tres meses, el trabajador deberá solicitar una excedencia forzosa por el tiempo que precise.

e) Para la asistencia al médico tanto personal como para acompañar a familiar de primer grado, 16 horas anuales. Si es asistencia a especialista del Servicio Público de Salud no habrá límite de horas.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre y cuando se demuestre que no haya sido posible compaginar esta asistencia con la jornada laboral.
- h) Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado.

Artículo 26. *Licencias sin sueldo.*

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

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

Artículo 27. *Incapacidad temporal.*

Se considerarán ausencias justificadas al puesto de trabajo por enfermedad todas aquellas que supongan la entrega de un parte de baja médica por los servicios públicos de salud o los emitidos por las entidades gestoras, siendo obligatoria su petición desde el primer día de ausencia. En caso de no aportar el parte correspondiente se considerarán ausencias injustificadas al puesto de trabajo.

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador, el complemento necesario para alcanzar el 100% del Salario Base, que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. No se abonará este complemento en las pagas extraordinarias, estén éstas prorrateadas mensualmente o no, ya que, las citadas pagas extraordinarias, se devengan exclusivamente en proporción a los días efectivamente trabajados.

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

Artículo 28. *Conciliación vida laboral y familiar.*

En todo lo relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar se aplicará la normativa legal vigente en cada momento.

CAPÍTULO X

Cursos de actualización y perfeccionamiento

Artículo 29. *Derecho a la formación.*

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

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

Artículo 30. *Formación para el empleo.*

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

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

Artículo 31. *Exámenes Oficiales.*

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

CAPÍTULO XI

Excedencias y otras causas de suspensión del contrato de trabajo

Artículo 32. *Tipos de excedencia.*

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

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

Artículo 33. *Excedencia forzosa.*

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

Artículo 34. *Reserva del puesto de trabajo.*

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

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

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

Artículo 35. *Excedencia por cuidado de hijo.*

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

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

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

Artículo 36. *Excedencia por cuidado de familiar.*

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

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

Artículo 37. *Excedencia Voluntaria.*

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

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

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

Artículo 38. *Reingreso en la empresa.*

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

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

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

Artículo 39. *Maternidad.*

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

En el resto de aspectos relativos a la maternidad, adopción o acogimiento, se estará a lo estipulado en la normativa laboral vigente.

Artículo 40. *Riesgo durante el embarazo y la lactancia.*

La suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26

de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 41. *Paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato en virtud de lo establecido en la normativa de aplicación.

CAPÍTULO XII

Jubilación

Artículo 42. *Jubilación.*

Todo lo relativo a este punto vendrá determinado y regulado por la normativa laboral aplicable vigente en cada momento.

No obstante, el trabajador, cumplida la edad ordinaria de jubilación que en cada momento establezca la legislación vigente, podrá causar baja en la empresa, siempre que reúna el período mínimo de cotización y los demás los requisitos necesarios para causar derecho a la pensión de jubilación, pudiendo percibir la cantidad de 2.000 euros por esta causa.

Esta medida se vincula al objetivo de mejorar la estabilidad en el empleo en la empresa y a fomentar la contratación de nuevos trabajadores, de manera, que una vez se produzca el cese del trabajador por jubilación, la empresa podrá transformar un contrato temporal en indefinido, o proceder a la contratación de otro trabajador inscrito como demandante de empleo.

CAPÍTULO XIII

Retribuciones

Artículo 43. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas, en su caso, por salario base y las gratificaciones. El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en los cinco primeros días hábiles del mes siguiente. Será abonado preferiblemente por domiciliación bancaria o cualquier otra forma de pago admitida en derecho.

Artículo 44. *Correspondencia entre salario y jornada.*

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

Artículo 45. *Importes salariales.*

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

Artículo 46. *Incremento por premio discrecional.*

A efectos de recompensar aquellas conductas y cualidades sobresalientes de los trabajadores, en especial el espíritu de servicio y de superación profesional, la fidelidad

hacia la empresa y permanencia en la misma, ésta podrá otorgar a los mismos, de forma individual o colectiva, siempre y cuando no haya mediado sanción calificada como muy grave, los premios detallados a continuación:

- Al cumplir los cinco años de permanencia efectiva en la empresa (que no tiene por qué coincidir con la antigüedad) un premio de 200 € brutos, abonables en la nómina del mes de diciembre.
- Al cumplir los diez años de permanencia en la empresa (que no tiene por qué coincidir con la antigüedad) un premio de 400 € brutos, abonables en la nómina del mes de diciembre.
- Al cumplir los quince años de permanencia en la empresa (que no tiene por qué coincidir con la antigüedad) un premio de 600 € brutos abonables en la nómina del mes de diciembre.
- Al cumplir los veinte años de permanencia en la empresa (que no tiene por qué coincidir con la antigüedad) un premio de 800 € brutos, abonables en la nómina del mes de diciembre.
- Al cumplir los veinticinco años de permanencia en la empresa (que no tiene por qué coincidir con la antigüedad) un premio de 1.200 € brutos abonables en la nómina del mes de diciembre.

Artículo 47. *Funciones de categoría superior o inferior.*

Se estará a lo estipulado en la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 48. *Cómputo de la antigüedad.*

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

Artículo 49. *Gratificaciones extraordinarias.*

Existirán dos gratificaciones extraordinarias anuales, con vencimiento en los meses de junio y diciembre, si bien las cuantías correspondientes a estas gratificaciones se prorratearán proporcionalmente en el recibo de salarios mensual.

Artículo 50. *Paga de beneficios.*

Para implicar a los trabajadores/as en la productividad empresarial, así como garantizar el esfuerzo salarial de las trabajadoras, se establece una paga de beneficios que como mínimo será de 323,50 euros para cada trabajador/a, y para cada centro de trabajo, devengables durante el primer semestre, si el beneficio líquido del ejercicio fiscal es igual o superior al 10%, sin que pueda superar como máximo el importe equivalente a dos mensualidades del salario base correspondiente.

Dicha paga será proporcional al periodo real de permanencia de cada trabajador, devengándose y haciéndose efectivas una vez verificado el Balance y Cuenta de Resultados en función de cada centro de trabajo, en el que preste servicio el trabajador.

Su devengo no tendrá penalización en el caso de accidente laboral.

La aplicación de este artículo tendrá lugar a partir del 2015.

CAPÍTULO XIV

Seguridad, salud laboral y enfermedades profesionales en el trabajo

Artículo 51. *Marco normativo.*

Los Centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

Se establecerán los mecanismos necesarios para la vigilancia de la salud con los correspondientes planes acordes a la legislación.

CAPÍTULO XV

Beneficios sociales

Artículo 52. *Ropa de trabajo.*

Se 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 53. *Plazas de gratuidad.*

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 gestionado, 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, siempre y cuando la administración conceda dichas plazas.

Artículo 54. *Servicios de comedor y alojamiento.*

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

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

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

Artículo 55. *Centros con internado.*

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

El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

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

Artículo 56. *Responsabilidad civil y accidentes.*

Existirán pólizas de seguros que garanticen la cobertura de accidentes y responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Convenio.

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 XVI

Derechos sindicales

Artículo 57. *Crédito de horario.*

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

Artículo 58. *No discriminación.*

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 59. *Delegados de Personal.*

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

Artículo 60. *Comité de empresa.*

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

Artículo 61. *Competencias de los representantes.*

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

Artículo 62. *Derecho de reunión.*

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

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

Artículo 63. *Elecciones sindicales.*

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

CAPÍTULO XVII

FaltasArtículo 64. *Tipificación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se dividirán en leves, graves y muy graves:

A. Leves.

a) Puntualidad:

1. A la entrada: 3 faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de retraso.

2. A la salida: 3 faltas de puntualidad injustificadas por salidas injustificadas en un período de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de adelanto.

b) Comunicación justificantes. Se considerará falta leve no presentar la justificación de la ausencia en el plazo máximo de tres días desde el hecho causante.

c) Funciones. Pequeños descuidos en la conservación de material o desarrollo de funciones y responsabilidades propias de su puesto.

d) No llevar la uniformidad establecida en la empresa en ropa y complementos.

e) No cumplir con el aseo y cuidado personal.

f) El uso del teléfono móvil en el puesto de trabajo salvo urgencia debidamente autorizada por la Directora de la escuela.

B. Graves.

a) Puntualidad:

1. A la entrada: Más de 3 y menos de 5 faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de retraso, o dos faltas de puntualidad superior a una hora en el mismo período de cálculo.

2. A la salida: Más de 3 y menos de 5 faltas de puntualidad injustificadas por salidas injustificadas en un período de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de adelanto, o dos faltas de puntualidad por salidas injustificadas en el mismo período de cálculo.

b) Ausencia. Una ausencia injustificada en un período de treinta días.

c) Funciones:

1. Descuidos en la conservación de material o desarrollo de funciones y responsabilidades propias de su puesto que supongan un perjuicio para la empresa.

2. El incumplimiento de las órdenes de sus superiores jerárquicos.

d) Discusiones en público con compañeros de trabajo delante de los niños o de personal ajeno a la escuela.

e) Faltar de palabra u obra a los niños, compañeros, padres, familiares o personal ajeno a la empresa, salvo que de tal actuación se deriven consecuencias como quejas por escrito de los padres o afectados, o consecuencias físicas (atención médica) o psíquicas (evaluación psicológica) en los afectados en cuyo caso se considerará muy grave.

f) La pasividad, desinterés e incumplimiento de las funciones y órdenes encomendadas por sus superiores jerárquicos.

g) La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días naturales.

h) Negligencia en el desempeño de sus funciones, en especial en la asistencia, disciplina y cuidado de los niños, salvo que de tal negligencia se deriven quejas probadas

de los padres o consecuencias físicas o psíquicas en los afectados, en cuyo caso se considerará muy grave.

- i) Levantar falso testimonio a terceros respecto a la escuela o sus compañeros.
- j) Divulgar cualquier información propiedad de la empresa a terceros sin autorización expresa de sus superiores jerárquicos, salvo que de tal acción se deriven perjuicios hacia la empresa, en cuyo caso se considerará muy grave.

C. Muy graves.

a) Puntualidad:

1. A la entrada: Más de 5 faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de retraso, o tres faltas de puntualidad superior a una hora en el mismo período de cálculo.

2. A la salida: Más de 5 faltas de puntualidad injustificadas por salidas injustificadas en un período de treinta días a contar desde que se cometa la primera infracción y que no superen una hora de adelanto, o tres faltas de puntualidad por salidas injustificadas en el mismo período de cálculo.

b) Ausencias. Dos ausencias injustificadas en un período de treinta días.

c) Faltar de palabra u obra a los niños, compañeros, padres, familiares o personal ajeno a la empresa, cuando de tal actuación se deriven consecuencias como quejas por escrito de los padres o afectados, o consecuencias físicas (atención médica) o psíquicas (evaluación psicológica) en los afectados.

d) Negligencia en el desempeño de sus funciones, en especial en la asistencia, disciplina y cuidado de los niños, especialmente cuando de tal negligencia se deriven quejas probadas de los padres o consecuencias físicas o psíquicas en los afectados.

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

f) La reiteración en falta grave en un período de 60 días naturales.

g) Cualquier maltrato hacia los niños, padres, familiares, compañeros o personal ajeno a la escuela.

h) Cualquier situación de acoso en el trabajo debidamente probada.

i) El robo o hurto en el centro de trabajo.

j) Divulgar cualquier información propiedad de la empresa a terceros sin autorización expresa de sus superiores jerárquicos cuando de tal actuación se deriven perjuicios hacia la empresa.

CAPÍTULO XVIII

Sanciones

Artículo 65. *Sanciones.*

- a) Faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por un período de 1 a 15 días.
- c) Faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo por un período de 15 a 60 días.
 - Despido.

Las faltas graves y muy graves necesitarán de informe de la Comisión Paritaria debidamente justificado que acompañará a la sanción.

Artículo 66. *Comunicación de sanciones.*

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

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

Artículo 67. *Reducción de sanciones.*

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.

Prescripción de las faltas:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días de su conocimiento por parte de la empresa, las faltas graves prescribirán a los 20 días de su conocimiento por parte de la empresa, y las muy graves prescribirán a los 60 días de su conocimiento por parte de la empresa.

Artículo 68. *Conocimiento de las faltas.*

Todas las sanciones que se impongan se realizarán por escrito, se archivarán en el expediente del trabajador y se entregará copia de las mismas a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XIX

Plan de igualdad

Artículo 69. *Plan de Igualdad.*

En cumplimiento a las obligaciones legales con respecto a los planes de igualdad, se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad vigente en la empresa.

ANEXO I

Grupos profesionales. Categorías profesionales

a) Director/a Gerente/Pedagógico/Departamento.

- Todo el personal que ostente dicha categoría deberá encontrarse en posesión de titulación universitaria o acreditar al menos un año de antigüedad en la empresa realizando funciones de Educador/a/Coordinador/a.

- Es el encargado por el titular de dirigir las actividades del centro, servicio o departamento.

b) Coordinador/a Proyectos/Actividades Lúdicas.

- Es el responsable de la coordinación de proyectos educativos, lúdicos, deportivos... etcétera.

- Es el encargado por el titular de coordinar las actividades o proyectos del centro.

c) Coordinador/a Educativo.

- Su labor principal es dar apoyo al Director en las escuelas infantiles que tienen un volumen de niños elevado, El horario de trabajo es distinto del que se establece para el Director de la escuela, siendo principalmente su horario en turno de tarde puesto que en dicha franja horaria no se realizan las tutorías.

- Es el responsable de la escuela en ausencia del Director.

d) Educador/a-Maestro/a.

- Es quien, poseyendo la titulación académica mínima requerida por la legislación vigente, diseña y desempeña su función elaborando y ejecutando la programación de su aula y ejerciendo la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.
- Adicionalmente podrá realizar funciones propias de actividades lúdicas/extraescolares según acuerdo con la empresa.

e) Educador/a de apoyo.

- El personal que ostente dicha categoría deberá contar con la misma titulación que la que ha sido especificada para las educadoras no siendo necesaria experiencia profesional previa en estas actividades, realizando las funciones de la educadora.
- Adicionalmente podrá realizar funciones propias de actividades lúdicas/extraescolares según acuerdo con la empresa.

f) Monitor/a.

- El personal que ostente dicha categoría deberá contar con la titulación específica del curso o actividad a desarrollar.
- Adicionalmente podrá realizar funciones propias de actividades lúdicas/extraescolares según acuerdo con la empresa.

g) Psicopedagogo/a.

- Cubre el servicio de psicopedagogía, siendo su principal objetivo detectar anomalías en los niños en su desarrollo en las distintas visitas que realiza a los diferentes centros, atendiendo en cualquier lugar del mismo. Esta atención se podrá realizar en cualquier lugar del centro al que se encuentre adscrito o en cualquiera de los centros de la empresa que precisen su atención, considerando que dicho puesto lleva implícita la movilidad geográfica según necesidades en cualquier centro de la empresa.

h) Médico/Pediatra/Enfermero/a.

- Sus funciones son las propias de su profesión, se podrá realizar en cualquier lugar del centro al que se encuentre adscrito o en cualquiera de los centros de la empresa que precisen su atención, considerando que dicho puesto lleva implícita la movilidad geográfica según necesidades en cualquier centro de la empresa.

i) Socorrista.

- Sus funciones son las propias de su profesión, se podrá realizar en cualquier lugar del centro al que se encuentre adscrito o en cualquiera de los centros de la empresa que precisen su atención, considerando que dicho puesto lleva implícita la movilidad geográfica según necesidades en cualquier centro de la empresa.

j) Auxiliar/Cuidador/a Infantil.

- El personal que ostente dicha categoría deberá contar con la titulación específica del curso o actividad a desarrollar, o cumplir los requisitos educativos-laborales para desempeñar el puesto de trabajo.
- Será la persona que ejerce las labores de apoyo que se le encomienden.

k) Cocinero/a.

- Elaboración del desayuno/almuerzo/merienda y complemento alimenticio incluyendo los diferentes tipos de menús.

- Definición de las cantidades semanales alimenticias. Elaboración diaria de los menús de comida. Atención y trato con proveedores de alimentos. Atención a los requerimientos de la Inspección de Sanidad. Cumplimiento de la normativa de la Inspección de Sanidad. Detección y comunicación a la Directora del centro de nuevas necesidades de menaje para el centro. Mantenimiento del orden y cuidado de la higiene de las dependencias de cocina, lavado y plancha. Adicionalmente, se establece que esta categoría se compatibilizará con la categoría de Limpiador/a cuando sea necesario en el centro en el que se encuentre adscrito, detallándose en el contrato de trabajo y recibo de salario.

l) Ayudante de cocina.

- Ayuda al cocinero en todas las funciones de dicha categoría, en las escuelas en las que existe dicha figura, o se encarga de emplatar en aquellas en las que el servicio de comida viene a través de catering.

m) Personal de limpieza.

- Mantenimiento del orden y cuidado de la higiene de las dependencias de cocina, lavado y plancha.

- Lavado y planchado de la lencería del Centro. Limpieza de las instalaciones del centro. Cumplimiento de la normativa de Medioambiente en lo referente a los envases de limpieza, botes de medicamentos, fluorescentes, y control del almacenaje correcto de los mismos.

- El trabajo se realizará en interior y exterior del centro al que se encuentre adscrito.
- Adicionalmente, se establece que esta categoría se compatibilizará con la categoría de Cocinero/a cuando sea necesario en el centro en el que se encuentre adscrito, detallándose en el contrato de trabajo y recibo de salario.

n) Personal de mantenimiento.

- El personal de mantenimiento se ocupará de realizar los arreglos necesarios o estéticos en mobiliario o inmueble de los diferentes centros de trabajo según se necesite a petición de las direcciones de los mismos o la dirección administrativa.

- También se incluye como función el mantenimiento de jardines o patios de los centros de trabajo.

- Adicionalmente se encargará de los movimientos necesarios de material entre los diferentes centros y de la distribución de la valija administrativa según sea necesaria.

o) Personal de Servicios Generales.

- Son los trabajadores/as a los que se le encomiendan funciones u oficios especiales o mixtos entre las anteriores categorías del grupo IV.

p) Administrativo.

- Es el empleado que actuando a las órdenes del responsable jerárquico, y con conocimientos suficientes, realiza con la máxima corrección trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión administrativa.

q) Auxiliar Administrativo.

- Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos específicos, cerca de los centros de las Administraciones Públicas en consonancia de los cometidos de su categoría profesional.

ANEXO II

Tablas salariales

Tablas salariales 2014	Salario base anual 14 pagas — Euros
Grupo I: Personal Directivo	
Director Gerente/Pedagógico/Departamento	14.520,00
Coordinador/a Proyectos	10.920,00
Coordinador Actividades Lúdicas	10.200,00
Grupo II: Personal Aula	
Educador/a-Maestro/a	10.680,00
Educador/a de Apoyo	9.060,00
Monitor/a.	9.060,00
Grupo III: Personal de Apoyo	
Psicopedagogo/a/Médico/Pediatra.	14.520,00
Enfermero/a	10.920,00
Socorrista	9.480,00
Auxiliar o Cuidador/a Infantil.	9.060,00
Grupo IV: Administración y Servicios	
Cocinero/a	9.360,00
Ayudante de Cocina	9.060,00
Personal de Limpieza.	9.360,00
Personal de Servicios Generales.	9.360,00
Administrativo.	9.600,00
Auxiliar Administrativo	9.060,00
Complemento «ad personam» art. 4.	
Paga beneficios art. 49.	