

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

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

d) Atención de cónyuge o de familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad. La excedencia no será superior a doce meses.

e) 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.

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

Artículo 24. 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 25. 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, 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. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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 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 26. Excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año 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 período, computable a efectos de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 27. 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 adelantarlo.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco.

Artículo 28. El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria sólo conservará el derecho preferente al reintegro si en el Centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral.

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria deberá solicitar su reintegro 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.

CAPITULO XII

Jubilaciones

Artículo 29. El cese ordinario en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

Los Centros y sus trabajadores podrán establecer contratos de relevo a tenor de la legislación vigente.

CAPITULO XIII

Retribuciones

Artículo 30. 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 I.

Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este Convenio estarán constituidas por salario base y los complementos del mismo. Su cuantía y distribución será la señalada en la correspondiente tabla salarial, y la que anualmente corresponda en los años sucesivos. Los importes correspondientes a los conceptos retributivos corresponden a la jornada completa y cómputo anual de horas pactadas. En el caso de jornadas parciales la retribución será proporcional a las horas trabajadas. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos dentro de los 5 primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral, a excepción de los trabajadores con contratos de duración inferior al mes.

La revisión salarial de 2005 tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2005 para aquellos trabajadores con contratos superiores a quince días.

—Salario base.

Es el que figura en el anexo de tablas salariales para cada categoría profesional y corresponde a la jornada completa de trabajo y cómputo anual de horas pactadas.

—Complemento de convenio.

Es el que figura en el Anexo de tablas salariales para cada categoría profesional o su parte proporcional a las horas trabajadas. No habrá lugar a la percepción de cualquier otro complemento por el tipo de trabajo y por las circunstancias en que se viene realizando en la actualidad o el que correspondiera por la aplicación de este convenio. Por ello podría ser absorbido y compensado por cualquier otra futura retribución que no figure entre los conceptos de este convenio. Se abonará en 14 pagas, incluidas las dos extraordinarias.

—Complemento de responsabilidad.

Remunerará la responsabilidad del puesto o función específicos para aquellos trabajadores designados por la empresa para ocupar dicho puesto o desempeñar dicha función. Se devengará por mes o su prorrateo diario equivalente. Se abonará en 12 pagas.

—Complemento de actividad.

Remunerará el mayor trabajo o calidad de trabajo. El devengo se realizará por mes, o su prorrateo correspondiente por días. La empresa determinará las personas, periodos de tiempo y cuantías concretas en cada caso. Se abonará solamente cuando se realice efectivamente la actividad, no siendo computable a efectos de pagas extras ni a efectos de cálculo de complementos de IT.

—Complemento de productividad.

Remunerará el cumplimiento de objetivos establecidos anualmente por la Dirección. Este complemento se abonará en una paga a percibir durante el mes de julio, salvo que se pacte de distinta forma.

Artículo 31. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario, complemento, antigüedad y complementos específicos.

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

Artículo 32. Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año, se le abonará los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 33. Cuando, por necesidades de la Empresa, el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá una indemnización por cada km recorrido, o alternativamente se abonarán los gastos de combustible, autopistas y otros necesarios mediante presentación de factura.

—Dieta completa: 37 euros/día.

—Media dieta: 13 euros día.

—Kilometraje: 0,21 euros/km.

CAPITULO XV

Seguridad y salud laboral

Artículo 34. Se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995 de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales. Las empresas se comprometen a aplicar los preceptos de la ley y los reglamentos que la desarrollan.

CAPITULO XVI

Mejoras sociales

Artículo 35. Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal tendrán derecho a percibir los siguientes complementos sobre las prestaciones de la seguridad social según la siguiente tabla:

T I P O	INDICE DE ABSENTISMO	PRESTACION	LIMITE DURACION
Enfermedad común y accidente no laboral	Hasta el 5%	100%	3 meses(*)
	Hasta el 5,5%	95%	
	Hasta el 6%	90%	
	Hasta el 6,5%	85%	
	Hasta el 7%	80%	
	Hasta el 7,5%	75%	
Accidente laboral y Enfermedad profesional		100%	3 meses(*)
Riesgo durante el embarazo		100%	Sin límite

(*) A partir de dicho límite se aplicarán las prestaciones de la Seguridad Social.

Dichos complementos se regularizarán cada año en la nómina de julio, cobrando mientras tanto las prestaciones establecidas por ley.

La base de cálculo para la prestación será la constituida por los conceptos fijos devengados el mes anterior a la baja, más la parte proporcional de las pagas extras.

Fórmula cálculo índice de absentismo = (número de horas de ausencia por Incapacidad Temporal / Número total de horas contratadas).

Artículo 36. Los Centros proporcionarán al personal que lo solicite, una vez al año, la ropa necesaria para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

Artículo 37. 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.

Artículo 38. En los Centros en que 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.