



**RESUMEN DEL
XIII CONVENIO COLECTIVO
DE CENTROS DE ASISTENCIA
Y EDUCACIÓN INFANTIL**



FSIE

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DEFINICIONES (CAPÍTULO IV)



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Art. 10

El sistema de clasificación profesional se fundamenta en la existencia de tres grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo.

El personal que presta sus servicios en las empresas y centros de trabajo afectados por el presente convenio quedará integrado en alguno de los tres grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

GRUPO PROFESIONAL		GRUPO DE COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL
GRUPO I: PERSONAL DE AULA	Maestro	2
	Educador Infantil	3
	Auxiliar de Apoyo	6
GRUPO II: PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	Personal especializado: Logopeda, Psicólogo, Enfermero, Médico, Pedagogo, Asistente social,...	2
GRUPO III: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	Personal de Cocina Personal de Limpieza Personal de Mantenimiento Personal de Servicios Generales Personal Administrativo	6

XIII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL



JORNADA DE TRABAJO (CAPÍTULO V)



CÓMPUTO DE LA JORNADA Art. 14

CATEGORÍA PROFESIONAL	HORAS SEMANALES	HORAS ANUALES
Maestro	32	1.398
Educador Infantil	38	1.661
Resto de personal	39	1.704

Se entienden incluidas dentro de la jornada laboral anual las horas efectivamente destinadas a la formación y perfeccionamiento profesional, en los términos establecidos en el artículo 59.

HORAS EXTRAORDINARIAS Art. 15



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 de la persona trabajadora, conforme a la legislación vigente en cada momento. Quedan limitadas a 48,5 horas anuales.

Su retribución no podrá ser en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria y podrá ser compensada por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

CALENDARIO LABORAL Art. 16



Al inicio del curso escolar, la empresa establecerá el correspondiente calendario laboral atendiendo a lo preceptuado en Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

XIII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL



DESCANSO SEMANAL Y ENTRE JORNADAS Art. 17

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, 12 horas.

Todo el personal tiene un fin de semana de descanso continuado al mes.



JORNADA EN HORARIO NOCTURNO Art. 19

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución. Tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% sobre salario base.



PENDIENTE PUBLICACIÓN EN EL BOE

PERÍODO DE PRUEBA, CESES DEL PERSONAL Y VACANTES (CAPÍTULO VII)



CESE VOLUNTARIO Art. 33

Preaviso al titular por escrito, con un mínimo de 15 días de antelación. El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho al centro a descontar de la liquidación el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el preaviso.

Si el centro recibe el preaviso, en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada 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.

VACACIONES (CAPÍTULO VIII)



VACACIONES Art. 35

Un mes por cada año trabajado, preferentemente en verano.

Además, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a 10 días considerados laborables distribuidos durante el año. Estos días se repartirán, preferentemente, en Navidad, Semana Santa y verano.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural se tendrá derecho a disfrutar en un periodo diferente.



XIII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL



PERMISOS RETRIBUIDOS Art. 36 (CAPÍTULO IX)



MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO

15 días naturales. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de 15 días.



ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA

5 días para accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y personas convivientes. (*)



FALLECIMIENTO

3 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando la persona trabajadora necesite desplazamiento, el plazo se ampliará en 2 días. (*)



TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL

1 día laborable. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de 15 días.



CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, el centro puede pasar al trabajador a "excedencia forzosa".



BODA DE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO CONSANGUINIDAD)

1 día.



CONSULTORIO MÉDICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Previo aviso.



EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

Previo aviso y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para asistir a las sesiones de información y preparación y realizar los informes psicológicos y sociales.

(*) El permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante, salvo que éste se produzca en un día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el permiso empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que lo genera.
Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando la persona trabajadora ha completado el 75% de la jornada, y solicita el permiso ese día, contará desde el día siguiente.

ENFERMEDADES Y PERMISOS (CAPÍTULO IX)



PERMISO NO RETRIBUIDO Art. 37

Todo el personal puede solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo por año, avisando con al menos 15 días de antelación.

De encontrarse otro trabajador disfrutando este permiso, el empresario decidirá la conveniencia o no de la concesión del permiso, teniendo prioridad las personas trabajadoras que lo soliciten por desplazamiento debido a adopción internacional. Estos días de permiso sin sueldo no podrán ser inmediatamente anteriores o posteriores a las fechas de vacaciones.



INCAPACIDAD TEMPORAL Art. 38

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará a la persona trabajadora, el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución salarial mensual de convenio (Salario base, CPP, y antigüedad, en su caso), que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales.



CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR (REDUCCIÓN JORNADA) Art. 39

En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, una hora al día que puede dividirse en dos fracciones, reducir su jornada en media hora o acumularlas en jornadas completas.



Una hora en caso de hijo prematuro que deba permanecer hospitalizado, ampliable a 2 horas con la disminución proporcional del salario. (*)



Para el cuidado de menor de 12 años o persona con discapacidad, entre un octavo y la mitad de la jornada diaria. Así como familiar hasta segundo grado o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad. (*)

(*) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha.



Víctimas de violencia de género o terrorismo.

4 días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO (CAPÍTULO X)



DERECHO A LA FORMACIÓN Art.40

Cuando se organicen cursos de perfeccionamiento y, voluntariamente los realicen las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras que deseen el aprendizaje de la lengua en la región autónoma donde radique el centro, así como el resto de cursos de perfeccionamiento.



FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Art. 41

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 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.



EXÁMENES OFICIALES Art. 42

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



EXCEDENCIAS Y OTRAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (CAPÍTULO XI)

EXCEDENCIA FORZOSA Art.44

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:



- Designación o elección para un cargo público.
- Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal.
- Ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca la persona trabajadora tenga representatividad legal suficiente en el sector afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- Descanso de un curso escolar para dedicarse al perfeccionamiento profesional a través de estudios, cursos, seminarios o similares con una duración mínima de 6 meses. La persona trabajadora podrá solicitar esta excedencia después de 10 años de ejercicio activo en el mismo centro.
- Período de gestación de la trabajadora, a petición de la misma.

RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO Art. 45



La persona trabajadora 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, la persona trabajadora tendrá 30 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.

Las empresas deberán conceder, sin coste para las mismas, los «Permisos Individuales de Formación» dirigidos a la adquisición de competencias profesionales o titulaciones del ámbito de la Educación Infantil.

XIII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL



EXCEDENCIA VOLUNTARIA Art.48

La excedencia voluntaria se podrá conceder a la persona trabajadora, 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.

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



RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO Art. 49

La persona trabajadora 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. Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso en el centro con una antelación mínima de 30 días naturales anteriores a la finalización de la excedencia voluntaria. Caso de no realizar su solicitud en tiempo y forma especificada, causará baja voluntaria en este centro.



NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Art. 50

16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. Transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo.

La madre biológica puede anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o de su acumulación deberá avisarse con una antelación mínima de 15 días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

En el caso de discapacidad del hijo, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.



XIII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL



RETRIBUCIONES (CAPÍTULO XIII)



SALARIOS Art.53

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 que figuran, como parte integrante del mismo, en los Anexos I, II, III y IV.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral.



Escanea este código QR para consultar las tablas salariales



PENDIENTE PUBLICACIÓN EN EL BOE

XIII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL



COMPLEMENTO DE DESARROLLO Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL (CPP) Art. 59

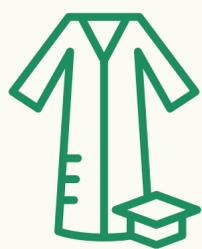
Complemento por la formación y conocimientos adquiridos en un periodo de tres años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o autorizada.

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	HORAS DE FORMACIÓN	IMPORTE DEL CPP MENOR DEL
GRUPO I: PERSONAL DE AULA	Maestro	60	30% Salario Base
	Educador Infantil		
	Auxiliar de Apoyo	18	50% Salario Base
GRUPO II: PERSONAL DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	Personal especializado: Logopeda, Psicólogo, Enfermero, Médico, Pedagogo, Asistente social,...	45	30% Salario Base
GRUPO III: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	Personal de Cocina Personal de Limpieza Personal de Mantenimiento Personal de Servicios Generales Personal Administrativo	18	50% Salario Base

Si en los periodos de referencia la persona trabajadora realiza más horas de las establecidas éstas se convalidarán, teniendo como límite el 50% de las horas correspondientes al periodo siguiente.

La empresa está obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional.

MEJORAS SOCIALES (CAPÍTULO XVII)



ROPA DE TRABAJO Art.71

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



PLAZAS DE GRATUIDAD Art. 72

Los hijos de las personas trabajadoras de todas las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho exclusivamente a la estancia y/o enseñanza en el Centro de manera gratuita o a una plaza en otro centro si la dirección de aquél lo considera oportuno, siempre que el número de alumnos en esta situación no exceda del siguiente cupo por aula:

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

La empresa, atendiendo a su organización y necesidades, podrá establecer el prorrateo del coste de esas plazas gratuitas entre todas las personas trabajadoras afectadas, cuando se exceda del cupo citado.

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



SERVICIOS DE COMEDOR Y ALOJAMIENTO Art. 73

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% de lo establecido para los alumnos.

