



Convenio Colectivo Centros Infantiles de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
ACTUALIZACIÓN	1992/11/20	VIGENCIA	1992/01/01 — 1993/12/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	DOGC
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-centros-infantiles-de-catalunya/		

Resumen

Convenio Colectivo Centros Infantiles. Última actualización a: 20-11-1992 Vigencia de: 01-01-1992 a 31-12-1993. Duración UN AÑO. Última publicación en DOGC.

Convenio



Índice

PACTO DE EFICACIA LIMITADA (DOGC de 20 de noviembre de 1992)

Visto el texto del Pacto de eficacia limitada de ámbito de Cataluña de centros infantiles, suscrito por la representación de la Asociación de Empresarios de Centros Infantiles y por la de la central sindical USO, el día 9 de julio de 1992, y conforme con lo establecido en el artículo 83.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958, he resuelto:

- 1 Ordenar la inscripción del Pacto de eficacia limitada de ámbito de Cataluña de centros infantiles en el Registro de pactos de esta Dirección General.
- 2 Disponer que el citado Pacto sea publicado en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

CAPÍTULO 1 Ambitos

Artículo 1.º Ambito territorial.

El presente Pacto de eficacia limitada es de aplicación en todo el territorio de Cataluña.

Artículo 2.º Ambito funcional.

Estarán afectados por este Pacto de eficacia limitada los centros de educación infantil, parvularios no integrados, y las guarderías infantiles y los trabajadores pertenecientes a las organizaciones firmantes, y todos aquellos que de mutuo acuerdo se adhieran, que realizan la función de educación infantil de niños de 0 a 6 años.

Artículo 3.º Ambito personal.

Este Pacto de eficacia limitada afecta al personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en los centros mencionados en el artículo anterior.

Artículo 4.º Ambito temporal.

El ámbito temporal del presente Pacto de eficacia limitada será desde el día 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1993.

A la finalización de su primer año de vigencia, se negociará la revisión salarial para el año 1993, así como cuantas cuestiones pudieran verse modificadas por normas legales que entren en vigor tras la firma de este Pacto.

CAPÍTULO 2 Comisión paritaria

Artículo 5.º

Se constituirá una Comisión paritaria para la interpretación, la mediación y el arbitraje del presente Pacto de eficacia limitada. Sus resoluciones serán vinculantes, y se levantará acta de las reuniones y se archivarán los asuntos tratados. En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente y del secretario, y se aprobará un reglamento para el funcionamiento de esta Comisión.

Esta Comisión tendrá igualmente las funciones siguientes:

Homologar las posibles categorías existentes en los centros y no recogidas expresamente en este Pacto.

Proponer ante la Administración los temas referentes a la reforma, o cualquier otro que pueda tener relación con el sector.

Vigilancia del cumplimiento del Pacto.

Esta Comisión paritaria, única en toda Cataluña, estará integrada por dos miembros de cada una de las organizaciones firmantes.

Las consultas se tramitarán por medio de las organizaciones firmantes de este Pacto de eficacia limitada.

Artículo 6.º

Los acuerdos serán decididos por mayoría. Esta Comisión paritaria fija su domicilio en la calle Pintor Mir, nº 6, 08031 de Barcelona.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes. En los dos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de 5 días, con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, aportando la documentación necesaria.

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

Cuando lo pidan las partes implicadas en un conflicto de un centro infantil afectado por este Pacto, la Comisión paritaria intervendrá para resolver extrajudicialmente el conflicto.

El arbitraje se hará de acuerdo a lo que dispone la Ley 36/1988, de 5 de diciembre.

CAPÍTULO 3 Organización del trabajo

Artículo 7.º

La disciplina y la organización del trabajo es facultad específica de la entidad titular del centro, y se ajustará a lo que prevén el Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones aplicables.

CAPÍTULO 4 Clasificación del personal

Artículo 8.º

El personal que pertenezca al ámbito de aplicación del presente Pacto de eficacia limitada, de conformidad con el contrato de trabajo, se clasificará en uno de los grupos siguientes:

- a) Grupo I: Director gerente, subdirector y director pedagógico.
- b) Grupo II: Pedagogo, psicólogo, médico, asistente social, profesor y otros.
- c) Grupo III: Educador infantil, técnico especialista, técnico auxiliar especialista y asistente infantil.
- d) Grupo IV: Personal de servicios profesionales, personal auxiliar y administrativos.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de estar provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad del centro no lo requiere.

Las definiciones correspondientes a las diferentes categorías son las que figuran en el anexo 1, que forma parte integrante de este Pacto de eficacia limitada.

El personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por este Pacto tendrá que ser encuadrado, obligatoriamente, en alguna de las categorías profesionales que se contemplan, y también los salarios fijados en las tablas salariales del anexo 2.

CAPÍTULO 5 Jornada de trabajo

Artículo 9.º

El número de horas de trabajo a la semana, para cada una de las categorías profesionales afectadas por este Pacto, es el siguiente:

Profesor: 32 horas semanales.

Educador infantil: 38 horas semanales.

Resto del personal: 39 horas semanales.

Artículo 10.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que pasen de la jornada establecida en este Pacto. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al centro y a la libre aceptación del trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

Las horas extraordinarias quedan limitadas a 54 horas anuales.

Artículo 11.

Las horas de trabajo semanales se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del centro, con la participación en la distribución del Delegado de personal o de los Delegados sindicales, sin que la jornada diaria pueda exceder de 9 horas diarias de trabajo.

La planificación de la distribución de jornadas se hará antes de empezar el curso y se comunicará a los trabajadores del centro, pero deberá ser flexible según la organización del centro.

Artículo 12.

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

En cualquier caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente pasarán, como mínimo, 12 horas.

Artículo 13.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la acordada en este Pacto recibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

CAPÍTULO 4 Clasificación del personal por razón de su permanencia

Artículo 14.

El personal afectado por este Pacto se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las

que establezca la Ley y las indicadas en los artículos siguientes.

Artículo 15.

El personal admitido en el centro sin pactar ninguna modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Artículo 16.

El personal interino es el contratado para sustituir al personal fijo con derecho a reserva del lugar de trabajo. En este tipo de contrato se tendrá que especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Artículo 17.

El personal eventual es el que es contratado por los centros para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

Artículo 18.

El personal contratado a tiempo determinado es el contratado por un período de tiempo prefijado según la legislación vigente.

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si pasado el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

CAPÍTULO 7 Contratación, período de prueba, vacantes y cese de personal

Artículo 19.

El contrato tendrá que formalizarse por escrito, cada parte contratante se quedará un ejemplar y los organismos competentes los restantes, entregando una copia básica a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 20. Período de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso estará sometido al período de prueba que para su categoría se establece a continuación:

- a) Grupo II: tres meses.
- b) Grupo III: un mes.
- c) Grupo IV: quince días.

Al término del período de prueba el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del centro. Este período se computará a todos los efectos.

Todo ello excepto en contratos establecidos en prácticas y formación, que se estará a lo dispuesto en su

legislación específica.

Artículo 21.

Vacante es la situación producida en un centro por la baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

Las vacantes que se produzcan en las categorías del grupo II y III serán cubiertas con el personal de categorías inferiores combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el centro.

Las vacantes que se produzcan en el resto del personal se cubrirán preferentemente con los trabajadores de categorías inferiores.

En el caso de que el titular considere que no hay personal que reúna las condiciones antes mencionadas, las vacantes se cubrirán de acuerdo con la legislación vigente, oídos los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 22. Cese voluntario.

1. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio del centro estará obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito, con 15 días de antelación como mínimo.
2. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de dos días por cada día de atraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado y siempre con el preaviso al titular del centro dentro de los 7 días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.
3. Si el centro recibe el preaviso en el tiempo y la forma adecuados estará obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación implicará el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

CAPÍTULO 8 Vacaciones

Artículo 23.

Todo el personal tendrá derecho, cada año completo de servicios, a los períodos de descanso siguientes:

a) Un mes en verano.

El titular del centro, teniendo en cuenta las especiales características y necesidades, podrá establecer turnos entre el personal para mantener los servicios del centro.

b) Cuatro días laborables en Navidad.

c) Dos días laborables en Semana Santa, además del Sábado Santo, en las mismas condiciones antes enunciadas.

Además, todos los trabajadores tendrán derecho a cuatro días considerados como laborables, distribuidos durante el año a criterio de la Dirección del centro, y considerando el criterio del Delegado de personal o de los Delegados sindicales.

En todos los casos se podrán establecer turnos entre el personal para 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 centro.

CAPÍTULO 9 Enfermedades y permisos

Artículo 24.

El trabajador, previo aviso escrito y justificado, podrá no asistir al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Tendrá que hacer el preaviso con una antelación mínima de 30 días.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo o de enfermedad grave o muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual. Tendrá que preavisarlo con una antelación mínima de 15 días.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes mencionado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables, durante un período de tres meses, el centro podrá trasladar al trabajador afectado a la situación de excedente forzoso. En el caso de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el ejercicio del cargo, obtenga una indemnización, ésta se descontará del importe del salario que tuviera derecho a percibir del centro.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.
- f) Dieciséis semanas en caso de maternidad.
- g) Un día por boda de un hijo o hija, o un hermano o hermana.
- h) Por el tiempo indispensable para ir al médico de la Seguridad Social.

Artículo 25.

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo por año siempre que haga el preaviso con quince días de antelación. Si al pedir la solicitud se encuentra 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.

Artículo 26.

Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, durante los tres primeros meses recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial, incluidos los incrementos salariales producidos durante el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100 por 100 por cada trienio de antigüedad, hasta un máximo de seis meses.

Las empresas y, en su caso, las organizaciones patronales podrán contratar para sus afiliados pólizas que cubran estas contingencias.

Artículo 27.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador éste podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total, así como en las pagas extras durante la baja por maternidad.

Cuando las vacaciones coincidan totalmente o en parte con el período de baja médica por maternidad, éstas se disfrutarán a continuación del alta médica hasta el total de días que le correspondieran, salvo acuerdo entre las partes para otra fecha de disfrute.

CAPÍTULO 10 Cursos de actualización y perfeccionamiento

Artículo 28.

Cuando los trabajadores realicen voluntariamente cursos de perfeccionamiento organizados por la administración educativa, por alguna de las organizaciones firmantes del presente Pacto de eficacia limitada u otras entidades formativas, siempre que cuenten con la autorización del centro, de los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia se hará cargo el mismo centro.

Los centros facilitarán a sus trabajadores la asistencia a cursos para el aprendizaje y perfeccionamiento de la lengua catalana, así como al resto de cursos de perfeccionamiento.

Los trabajadores que han de actualizarse, de acuerdo con la normativa vigente, para poder desempeñar el trabajo que estaban realizando, tendrán prioridad entre la plantilla en la concesión de horarios, de manera que se facilite la asistencia a dichos cursos.

Artículo 29.

Para realizar exámenes oficiales, el trabajador tendrá la correspondiente licencia con derecho a retribución, pero tendrá que justificar tanto la formalización de la matrícula como la asistencia a los exámenes.

Artículo 30.

La Comisión paritaria hará un estudio del sistema de organización de cursos de adecuación de los actuales trabajadores a las nuevas disposiciones y reglamentará el artículo 28.

CAPÍTULO 11 Excedencias

Artículo 31.

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, excepto en lo que se establece en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 32.

Supondrán causa de excedencia forzosa los puntos siguientes:

- a) Por designación o elección en un cargo público que haga imposible la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria, y por todo el tiempo que el trabajador esté en situación de invalidez provisional.
- c) Por la prestación del servicio militar o sustitutivo, durante el tiempo mínimo obligatorio de duración.
- d) Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad. La excedencia no podrá ser superior a los doce meses.
- e) Por el 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 Pacto.
- f) El descanso de un curso escolar para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional por la vía de los estudios, cursos, seminarios o similares organizados por instituciones públicas o privadas y con una duración suficientemente extensa como para justificar la excedencia. El trabajador podrá solicitar esta excedencia después de cinco años de ejercicio activo en el mismo centro.
- g) Por nacimiento de un hijo, que dará derecho a incorporarse al centro de trabajo con fecha 1 de septiembre, contándose este período a efectos de antigüedad.
Si el padre y la madre trabajan en el mismo centro de trabajo, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.
- h) Durante el período de gestación de la trabajadora, a petición de la misma.

Artículo 33.

El trabajador que disfrute de la excedencia forzosa tiene derecho a la reserva del lugar de trabajo, al cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que ésta dure, y a reincorporarse en el centro.

Una vez desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá 30 días naturales para incorporarse al centro y, en caso de no hacerlo, causará baja definitiva.

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

Artículo 34.

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador tras la petición previa por escrito. Podrá solicitarla cualquiera que tenga como mínimo un año de antigüedad en el centro y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Esta excedencia empezará a disfrutarse el día 1 de septiembre, excepto mutuo acuerdo para avanzarla.

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

Artículo 35.

El trabajador que disfrute de esta excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si el centro tuviera una vacante en su especialidad o categoría laboral.

Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador que disfrute de esta excedencia voluntaria tendrá que solicitar su reingreso en el centro con una antelación mínima de 30 días naturales anteriores a la finalización de la excedencia voluntaria. En caso de no realizar su solicitud en tiempo y forma especificados, el trabajador causará baja voluntaria en el centro.

CAPÍTULO 12 Jubilaciones

Artículo 36.

La baja obligatoria en el trabajo por jubilación se producirá cuando el trabajador cumpla los 65 años. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación podrán continuar en el centro hasta que se cumpla este plazo.

Se establece el sistema de jubilación especial a los 64 años en aquellos casos en que el lugar de trabajo ocupado por el trabajador que se jubila no sea catalogado por el centro como extinguido o amortizable.

Esta jubilación especial se tramitará de conformidad con lo que dispone el Real Decreto 1194/1986, de 17 de julio, o la disposición legal que lo regule o desarrolle en el futuro.

Se establece también la fórmula del contrato de relevo, a tenor de la legislación vigente.

CAPÍTULO 13 Retribuciones

Artículo 37.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Pacto se establecen en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo en el anexo 2.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los primeros cinco días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Tendrá que ser abonado en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo de los trabajadores.

Artículo 38.

Cuando se encargue al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, recibirá la retribución correspondiente a aquélla, mientras la situación mencionada subsista.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante el año, u ocho durante dos años, el trabajador podrá elegir estar clasificado en la nueva categoría profesional que desarrolle, excepto por necesidades de titulación, y percibirá en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 39.

Si por necesidades imprevisibles del centro éste necesitara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a

una categoría inferior a la suya, sólo lo podrá hacer por el tiempo imprescindible, conservándole la retribución y otros derechos correspondientes a su categoría profesional.

Esta situación se hará por escrito en un acuerdo, detallando, 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 puedan exceder del 90 por 100 del importe del salario mensual.

Artículo 41.

Las tablas que figuran en el anexo 2 de este Pacto de eficacia limitada corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías figuran en el artículo 8.

Artículo 42.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que preste sus servicios en centros no españoles radicados en Cataluña no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad del centro, ni tampoco a las señaladas en este Pacto de eficacia limitada.

Artículo 43.

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las tablas salariales, no pudiendo ceder el total por este concepto de los topes señalados en el Estatuto de los Trabajadores. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 44.

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

Artículo 45.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Pacto de eficacia limitada percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario, complemento, antigüedad y complementos específicos según lo que establecen las tablas salariales para su categoría.

Estas gratificaciones se harán efectivas antes del 15 de julio y del 23 de diciembre.

Artículo 46.

Al personal que cese o ingrese en el centro en el transcurso del año, se le abonarán los complementos de

vencimiento superior al mes antes expresado, en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 47.

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores del centro podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si no se viniese haciendo hasta la fecha.

CAPÍTULO 14 Cláusula de desvinculación

Artículo 48.

En aquellos centros en que se acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en dos ejercicios contables anteriores y mantengan una tónica parecida en las previsiones en el ejercicio en curso, no serán de necesaria u obligada aplicación los incrementos salariales establecidos en las tablas del presente Pacto de eficacia limitada. Los centros en que, a su juicio, concurren estas circunstancias y deseen acogerse al descuelgue comunicarán en el plazo improrrogable de 15 días naturales, a partir de la publicación de este Pacto de eficacia limitada en el DOGC, a los representantes de los trabajadores y a la Comisión paritaria de este Pacto su intención de acogerse a esta cláusula, aportando los datos que estimen convenientes, así como la opinión de los representantes de los trabajadores, si lo consideran oportuno.

La Comisión paritaria establecerá el procedimiento, controles, cautelas, garantías y arbitrajes que considere oportunos.

La duración del presente procedimiento no podrá exceder en ningún caso de tres meses.

Sólo con el acuerdo favorable de la Comisión paritaria el centro podrá acogerse a dicha cláusula. Su arbitraje o fallo no podrá demorarse más de un mes desde la fecha en que el centro comunicó su deseo.

CAPÍTULO 15 Seguridad, higiene y enfermedades profesionales en el trabajo

Artículo 49.

Los centros y el personal afectado por este Pacto de eficacia limitada cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 19), las específicas de aplicación a los centros infantiles y demás disposiciones de carácter general. A tal efecto, al comienzo de cada curso, el centro podrá solicitar al Servicio Territorial de Promoción de la Salud, a otro organismo oficial o al médico del centro una revisión médica de los trabajadores que lo deseen. Asimismo, se responsabilizará de que se efectúen las vacunaciones legalmente establecidas entre el personal.

En cada centro de trabajo se designará un responsable de seguridad e higiene. La empresa facilitará el acceso de los trabajadores a los cursos para la obtención del carnet de manipulador de alimentos.

Artículo 50.

Deberían ser consideradas como enfermedades profesionales por la Seguridad Social las siguientes:

Enfermedades neurológicas crónicas.

Patologías otorrinolaringológicas.

Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.

Alergias crónicas.

CAPÍTULO 16 Mejoras sociales

Artículo 51.

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 52.

Los hijos de los trabajadores tendrán derecho a la estancia y/o enseñanza en el centro de manera gratuita o a una plaza en otro centro afectado por este Pacto de eficacia limitada, durante el horario escolar habitual del centro, de acuerdo con el procedimiento de solicitud de plazas gratuitas acordado y establecido en el anexo 3.

Artículo 53.

Con independencia de la jornada laboral, el personal a quien la Dirección encargue y acepte voluntariamente la vigilancia de los niños durante la comida tendrá derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad. Por ejercer este derecho de manutención se dispondrá como mínimo de una hora de descanso. El titular podrá establecer los turnos convenientes.

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

Artículo 54.

En los centros que exista comedor, el personal que atiende 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 55.

Todos los centros tendrán que contratar pólizas de seguro que garanticen la cobertura de accidentes y la responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Pacto de eficacia limitada. Tendrán que estar en vigor durante el período correspondiente, y se podrán prorrogar o modificar a petición de las organizaciones firmantes.

Los centros afectados por este Pacto de eficacia limitada notificarán públicamente al comienzo de cada curso escolar, a los representantes de los trabajadores, los pormenores de los mismos y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Tendrá que estar asegurado todo el personal de los centros que estén dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social mediante la acreditación de los boletines TC-2, así como nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el artículo 32.a).

En extracto, las garantías de las pólizas tendrán que ser las siguientes:

a) Responsabilidad civil: La responsabilidad que conforme a derecho pueda incumbir a los centros asegurados por los daños y los perjuicios causados a terceros, que les sea imputable por la explotación y actividad de los centros adscritos, por una suma mínima de 10.000.000 de pesetas, por siniestro.

b) De accidentes del personal: El seguro deberá indemnizar las consecuencias de muerte, 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 han de ser:

En el caso de fallecimiento: 2.500.000 ptas.

Por gran invalidez: 4.000.000 de ptas.

Por incapacidad absoluta: 4.000.000 de ptas.

Por invalidez permanente total: 4.000.000 de ptas.

Por invalidez permanente parcial se indemnizará la suma que resulte de aplicar sobre el capital asegurado el porcentaje o, en su defecto, lo que resulta de la aplicación del baremo o tabla establecida en la póliza suscrita.

Artículo 56.

Con el objeto de crear una futura escuela de formación y reciclaje de los trabajadores afectados por este Pacto de eficacia limitada, y promocionar cursos de perfeccionamiento, se decide constituir un fondo social destinado a la realización de estos cursos.

CAPÍTULO 17 Derechos sindicales

Artículo 57.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Pacto de eficacia limitada.

Artículo 58.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, y podrá expresar con libertad sus opiniones y también publicar y distribuir, sin impedir el normal desarrollo del trabajo, las publicaciones de

interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 59.

Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas por los Comités de empresa.

Artículo 60.

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores dentro de la empresa o centro de trabajo que tiene un censo de 50 o más trabajadores.

Artículo 61.

Los Delegados de personal y los Delegados sindicales tendrán todas las competencias, los derechos y las garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 62.

Para facilitar la actividad sindical dentro de la empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Pacto de eficacia limitada podrán acumular las horas de los diferentes Delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores o Delegados que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal el deseo de acumular las horas de sus Delegados. Cada central sindical podrá negociar con las asociaciones empresariales, al nivel que corresponda, la acumulación de horas sindicales mencionada.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre del trabajador liberado previa aceptación del mismo.

Artículo 63.

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

Las reuniones tendrán que ser comunicadas al director o representante de la empresa con antelación, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas que no pertenezcan al centro pero que asistirán a la asamblea.

Artículo 64.

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, los centros podrán descontar en las nóminas de los trabajadores el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el sindicato correspondiente determine.

En la autorización escrita de los trabajadores se debe hacer constar el importe a descontar que se autoriza.

Artículo 65.

Los Delegados sindicales o cargos nacionales de centrales implantadas en el sector a nivel nacional que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que el centro sea del sector afectado por la negociación o el arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para participar en negociaciones de futuros pactos o Convenios o en las sesiones de la Comisión paritaria de mediación, arbitraje y conciliación.

Artículo 66.

En los centros con menos de 6 trabajadores se celebrarán elecciones sindicales si así lo solicita alguno de los sindicatos representativos del sector. También podrán crearse secciones sindicales.

CAPÍTULO 18 Faltas

Artículo 67.

Para el personal afectado por este Pacto de eficacia limitada, se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días laborables.

Una falta de asistencia injustificada en el trabajo durante un plazo de 30 días laborables.

Dar por concluida la actividad laboral con anterioridad a la hora de su terminación sin una causa justificada, hasta dos veces en 30 días laborables.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por una causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

No comunicar los cambios de domicilio o el número de teléfono en el plazo de un mes.

Negligencia en el control de asistencia, disciplina y cuidado de los niños.

b) Serán faltas graves:

Más de tres y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días laborables.

Dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días laborables.

No ajustarse a las programaciones trimestrales acordadas.

Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el centro, que puedan herir la sensibilidad del niño.

Faltar gravemente de palabra u obra al niño, a sus familiares o tutores y a los restantes miembros del centro.

La pasividad y el desinterés en el cumplimiento de las funciones encargadas.

La reincidencia en una falta leve en un plazo de 60 días laborables.

c) Serán faltas muy graves:

Seis o más faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días laborables.

Tres o más faltas injustificadas de asistencia cometidas en un plazo de 30 días laborables.

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

La reiteración en los malos tratos de palabra u obra dirigidos a los niños, familiares o tutores y a los restantes miembros del centro.

La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los 180 días laborables siguientes, una vez producida la primera infracción.

Artículo 68.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los 10 días, las graves a los 15 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 19 Sanciones

Artículo 69.

Las sanciones serán:

Por faltas leves: amonestación verbal y, si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días y despido.

Artículo 70.

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

Las sanciones que en el 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 71.

La Dirección del centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 72.

Los centros anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieron; también podrán anotar las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves. Se remitirá copia de

los mismos a los representantes de los trabajadores.

Artículo 73.

Son infracciones laborales de los empresarios, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas por la autoridad laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Denuncia, revisión y prórroga del Pacto de eficacia limitada.-El Pacto de eficacia limitada se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de enero de 1993, 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 Pacto, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Pacto 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Las organizaciones negociadoras del presente Pacto se comprometen a hacer una adaptación de su texto al resultado de la reforma del sistema educativo.

DISPOSICIÓN FINAL.

Las condiciones pactadas en este Pacto de eficacia limitada forman un todo indivisible.

Los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Pacto de eficacia limitada, viniesen disfrutando de más vacaciones, se les respetarán como derecho «ad personam», mientras mantengan su actual relación laboral; igualmente respecto a jornada y retribuciones.

Los atrasos correspondientes a la aplicación de las tablas salariales de este Pacto para 1992 se harán efectivos a los trabajadores en un plazo máximo de tres meses a contar desde el día de su publicación en el DOGC.

ANEXO 1.- Definición de categorías profesionales.

Grupo I:

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 encargada por el titular de dirigir las actividades pedagógicas del centro y de supervisar las actividades desarrolladas.

Grupo II:

B.1, B.2, B.3, B.4, B.5: Son las personas que, en posesión de los títulos oportunos, realizan en el centro las funciones profesionales derivadas de su titulación.

Grupo III:

C.1. Educador infantil: Es quien, teniendo la titulación académica requerida, el certificado de idoneidad laboral correspondiente, o bien otros estudios homologados por la Comisión paritaria, ejerce su función educativa en la formación integral de los niños y se encarga del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y limpieza de los mismos.

C.2. Técnico especialista: Es la persona que, poseyendo la titulación académica mínima de técnico especialista en jardín de infancia, desempeña su función educativa en la formación integral de los alumnos, y cuida del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los niños.

C.3. Técnico auxiliar: Es la persona que, reuniendo las condiciones y estudios mínimos de técnico auxiliar especialista de jardín de infancia, está al cuidado del orden, seguridad, alimentación, entretenimiento y aseo personal de los niños.

C.4. Asistente infantil: Es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.

Grupo IV:

D.1. Personal de servicios generales: Son las personas a las que se les encomienda funciones u oficios especiales.

D.2. Auxiliar: Es aquella persona que sin una cualificación específica realiza las labores que se le encomiendan.

D.3. Administrativos: Son las personas que realizan funciones de administración, burocráticas, atienden los teléfonos, recepción y demás servicios de la misma índole.

ANEXO 2.- Tablas salariales.

Se establece la siguiente tabla salarial desde el día 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre del mismo año:

SALARIO CONVENIO TRIENIO

GRUPO I

A.1. Director gerente 129.832 3.641

A.2. Subdirector 129.832 3.641

A.3. Director pedagógico 129.832 3.641

GRUPO II

B.1. Pedagogo 127.302 3.641

B.2. Psicólogo 127.302 3.641

B.3. Médico 127.302 3.641

B.4. Asistente social 127.302 3.641

B.5. Profesor/maestro 127.302 3.641

GRUPO III

- C.1. Educador infantil 75.816 2.722
- C.2. Técnico especialista 72.803 2.722
- C.3. Técnico auxiliar 69.336 2.722
- C.4. Asistente infantil 68.758 2.722

GRUPO IV

- D.1. Personal de servicios profesionales 65.291 2.041
 - D.2. Auxiliar 63.558 2.041
 - D.3. Administrativo 67.603 2.041
 - D.4. Trabajador de 17 años 37.170
 - D.5. Trabajador de 16 años 37.170
-

Cláusula de revisión

En caso de que el IPC producido durante el año 1992 supere el 5,5 por 100, en las tablas salariales que se pacten para el año 1993 se repercutirá en todas las categorías profesionales el incremento producido en la cuantía que rebase el indicado 5,5 por 100.

ANEXO 3.- Procedimiento de concesión de plazas gratuitas.

a) En la primera semana del mes de marzo se constituirá la Comisión mixta encargada de otorgar las plazas de gratuidad de hijos de trabajadores afectados por este Pacto.

Dicha Comisión estará integrada por las organizaciones firmantes de este pacto y elaborará el modelo de solicitud normalizado y los criterios de preferencia en la adjudicación, caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.

b) Los trabajadores interesados en la adjudicación de plazas gratuitas para sus hijos enviarán su solicitud en modelo normalizado a la Comisión a través de cualquiera de las organizaciones firmantes de este Pacto, antes de finalizar el mes de abril.

c) Durante la primera quincena del mes de mayo, la Comisión procederá a la adjudicación de plazas, así como a la comunicación a los centros y trabajadores afectados.

En el plazo de una semana a partir de la comunicación, los centros y los trabajadores que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante la Comisión mixta, la cual, antes de finalizar el mes de junio, deberá resolver definitivamente. Su fallo será vinculante.

REVISIÓN SALARIAL (DOGC de 9 de julio de 1993)

Visto el texto de la revisión salarial del IV Pacto de eficacia limitada de ámbito de Cataluña de Centros Infantiles de Cataluña, suscrito por la representación de la Asociación de Empresarios de Jardines de Infancia de Cataluña y por la central sindical Unión Sindical Obrera de Cataluña (U.S.O.), el día 27 de abril de 1993, depositado en virtud de lo que establecen los artículos 1.º c) del Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, y el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, y de conformidad con lo que disponen los artículos 59.4, 59.5.a) y 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y 11.2 y 37.4 de la Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de

Autonomía de Cataluña, he resuelto:

-1 Ordenar la inscripción de la revisión salarial del IV Pacto de eficacia limitada de ámbito de Cataluña de jardines de infancia de Cataluña en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

-2 Disponer que la citada revisión salarial se publique en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Pacto.

Se establece la siguiente tabla salarial desde el día 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre del mismo año:

SALARIO CONVENIO TRIENIO

GRUPO I

A.1. Director gerente 138.790 3.895

A.2. Subdirector 138.790 3.895

A.3. Director pedagógico 138.790 3.895

GRUPO II

B.1. Pedagogo 136.085 3.895

B.2. Psicólogo 136.085 3.895

B.3. Médico 136.085 3.895

B.4. Asistente social 136.085 3.895

B.5. Profesor/maestro 136.085 3.895

B.6 Otros 136.085 3.895

GRUPO III

C.1. Educador infantil 81.125 2.915

C.2. Técnico especialista 77.825 2.915

C.3. Técnico auxiliar 74.120 2.915

C.4. Asistente infantil 73.570 2.915

GRUPO IV

D.1. Personal de servicios profesionales 69.860 2.185

D.2. Auxiliar 68.005 2.185

D.3. Administrativo 72.335 2.185

D.4. Trabajador menor de 18 años 43.655

D.5. Trabajador de 18 años 43.655

Cláusula de revisión

En caso de que el IPC producido durante el año 1993 supere el 5,5 por 100, en las tablas salariales que se pacten para el año 1994 repercutirá en todas las categorías profesionales el incremento producido en la cuantía que rebase el indicado 5,5 por 100.

Estas tablas salariales serán de aplicación desde el momento de su firma.

