

**23130** *ORDEN ECD/2978/2002, de 5 de noviembre, por la que se inscribe en el Registro de Fundaciones la denominada «Fundación Centro de Servicios de la Madera y el Mueble», de Soria.*

Examinado el expediente incoado a instancia de don Domingo Heras López solicitando la inscripción de la Fundación Centro de Servicios de la Madera y el Mueble en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, según lo dispuesto en la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; en el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» de 6 de marzo), y en el Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29).

#### Antecedentes de hecho

Primero. *Constitución de la Fundación.*—La Fundación anteriormente citada fue constituida por el Patronato Provincial para el Desarrollo Integral de Soria, la Universidad de Valladolid, «Tableros Losan, Sociedad Anónima», y «Puertas Norma, Sociedad Anónima», en Soria el 16 de noviembre de 2001, según consta en la escritura pública número 2.017, otorgada ante el Notario del Ilustre Colegio de Burgos don Gonzalo López Escribano, rectificada y aclarada en la escritura de 4 de julio de 2002, autorizada por el mismo Notario con el número 1.119.

Segundo. *Domicilio y ámbito de la Fundación.*—El domicilio de la Fundación quedó establecido en la ciudad de Soria, en el polígono industrial «Las Casas», calle C, parcelas 3 y 4, y su ámbito es estatal.

Tercero. *Dotación.*—Se estableció como dotación de la Fundación la cantidad de dieciséis mil cuatrocientos veinticuatro euros con veintinueve céntimos (16.424,21 euros). La dotación, totalmente desembolsada, consiste en doce mil veinte euros con veinticuatro céntimos (12.020,24 euros), en efectivo metálico ingresado en entidad bancaria, y cuatro mil cuatrocientos tres euros con noventa y siete céntimos (4.403,97 euros), valor del bien que se describe en la escritura de constitución.

Cuarto. *Fines de la Fundación.*—En los Estatutos que han de regir la Fundación, incorporados a la escritura de constitución a que se refiere el antecedente de hecho primero, figuran como fines de la Fundación los siguientes: «Ayudar a incrementar la competitividad en el sector de la madera y el mueble, especialmente con aquellas actividades que contribuyan a la promoción y mejora de la calidad, formación, innovación tecnológica, información, cuestiones de seguridad e higiene, medio ambiente y, en general, mejora de la gestión; entendida ésta en áreas de diseño, producción, promoción, comercialización y fortalecimiento de las ventas y exportaciones. Serán objetivos específicos de la Fundación el apoyo, preferentemente a las pequeñas y medianas empresas relacionadas con el sector de la madera y el mueble, así como a potenciales empresarios del mencionado sector, con la gama más completa de servicios, a fin de asistirles en la elaboración y seguimiento de proyectos, actuando en todo momento de acuerdo con los criterios de competitividad y eficacia, ineludibles en los momentos actuales».

Quinto. *Patronato.*—El gobierno, representación y administración de la Fundación se encomienda a un Patronato, cuyos miembros ejercerán sus cargos de patrono gratuitamente y que se obliga a la rendición de cuentas al Protectorado.

Inicialmente, el Patronato queda constituido por: Patronos natos, Patronato Provincial para el Desarrollo Integral de Soria, representado por don Domingo Heras López, don José Luis las Heras García, don Jesús Manuel Alonso Jiménez y doña Lourdes Andrés Corredor, por razón de sus cargos de Consejeros del PDI; la Universidad de Valladolid, representada por doña Emilia Latorre Macarrón; «Tableros Losan, Sociedad Anónima», representada por don José Luis Lázaro Alcántara, y «Puertas Norma, Sociedad Anónima», representada por don Jaime Ribas Palau.

En la escritura de constitución consta la aceptación de los cargos indicados.

Se designa Gerente de la Fundación y Secretario no patrono a don José Luis Alonso Sanz.

#### Fundamentos jurídicos

Primero.—Resultan de aplicación para la resolución del expediente:

El artículo 34 de la Constitución Española, que reconoce el derecho a fundar para fines de interés general.

La Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General.

El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» de 6 de marzo).

El Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 29).

El Reglamento de Fundaciones Culturales Privadas y Entidades Análogas y de los servicios administrativos encargados de las mismas, aprobado por Decreto 2930/1972, de 21 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 30 de octubre), en cuanto no haya sido derogado por las disposiciones anteriormente citadas.

La Orden de la Ministra de Educación, Cultura y Deporte de 1 de febrero de 2001 («Boletín Oficial del Estado» del 9), en virtud de la cual se delegan en el Secretario general técnico del Departamento las competencias relativas al Protectorado de Fundaciones que corresponden al mismo.

Segundo.—El Protectorado de Fundaciones del Ministerio de Ciencia y Tecnología ha emitido en sentido favorable el informe sobre los fines de interés general y suficiencia de la dotación a que se refiere el artículo 36.2 de la Ley de Fundaciones.

Tercero.—Según la disposición transitoria única del Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal, hasta tanto no entre en funcionamiento dicho Registro subsistirán los actualmente existentes, por lo que procede la inscripción de la Fundación Centro de Servicios de la Madera y el Mueble en el Registro de Fundaciones de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Por todo lo cual, este Ministerio, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha dispuesto acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones del Departamento de la denominada «Fundación Centro de Servicios de la Madera y el Mueble», de ámbito estatal, con domicilio en la ciudad de Soria, en el polígono industrial «Las Casas», calle C, parcelas 3 y 4, así como del Patronato cuya composición figura en el quinto de los antecedentes de hecho.

Notifíquese a los interesados a los efectos previstos en el artículo 58.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Madrid, 5 de noviembre de 2002.—P. D. (Orden de 1 de febrero de 2001, «Boletín Oficial del Estado» del 9), el Secretario general técnico, José Luis Cádiz Deleito.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**23131** *RESOLUCIÓN de 11 de noviembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil.*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil (código de Convenio número 9905615), que fue suscrito con fecha 25 de octubre de 2002 de una parte por las asociaciones empresariales ACADE, CECEI, E y G, CECE y FCIC en representación de las empresas del sector y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., USO y FSIE en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de noviembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**VII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL****CAPÍTULO I****Ámbitos**

## Artículo 1.

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

## Artículo 2.

Quedarán afectados por este Convenio los Centros de Educación Infantil no integrados y Parvularios no integrados, cualesquiera que sea el carácter y nacionalidad de la Entidad titular.

Igualmente, quedan afectados por este Convenio las Guarderías Infantiles y los Jardines de Infancia que atenderán preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia.

## Artículo 3.

Afecta este Convenio al personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en los Centros reseñados en el artículo anterior.

## Artículo 4.

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002. Este Convenio entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», aplicándose sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2002.

**CAPÍTULO II****Comisión Paritaria**

## Artículo 5.

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 y Secretario, 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, por unanimidad de los firmantes del convenio, con carácter vinculante, la interpretación del presente texto.

Homologar las posibles categorías existentes en los Centros y no recogidas expresamente en este Convenio.

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

Adaptar el texto a las modificaciones legislativas.

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 tramite 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 treinta días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir su dictamen. Transcurrido el plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

Esta Comisión Paritaria, única en todo el Estado, estará integrada por las Organizaciones empresariales y sindicales negociadoras del Convenio.

## Artículo 6.

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar

acuerdos, la aprobación de más del 50 por 100 de la representación patronal y sindical.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid en la calle Ferraz, número 85, de Madrid.

Se reunirá, con carácter ordinario, una vez al trimestre, y, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten la mayoría de una de las partes. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito y/o fax, 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.

**CAPÍTULO III****Organización del trabajo**

## Artículo 7.

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.

**CAPÍTULO IV****Clasificación del personal**

## Artículo 8.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, de conformidad con el contrato de trabajo, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

## Grupo I:

- a) Director Gerente.
- b) Subdirector.
- c) Director Pedagógico.
- d) Pedagogo.
- e) Psicólogo.
- f) Médico.
- g) Asistente Social.
- h) Otros.

## Grupo II:

- a) Maestro.
- b) Educador Infantil.
- c) Técnico Superior en E. Infantil.

## Grupo III:

- a) Técnico Especialista.
- b) Asistente Infantil.

## Grupo IV:

- a) Personal de cocina.
- b) Personal de limpieza.
- c) Personal de mantenimiento.
- d) Personal de servicios generales.
- e) Personal auxiliar.
- f) Administrativo.
- g) Contratado para la formación.

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

Dentro del Grupo IV, y entre las cuatro categorías enunciadas en primer lugar (a, b, c y d), se podrá acordar la polivalencia funcional, es decir la realización de labores propias de dos o más categorías dentro del mismo grupo profesional.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el anexo I que forma parte integrante de este Convenio.

El personal que preste sus servicios en las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo deberá, obligatoriamente, quedar encuadrado en alguna de las categorías profesionales que se contienen en el mismo, así como percibir el salario fijado en las tablas salariales del anexo II.

En todo caso, en los centros autorizados por el Ministerio de Educación y Cultura, o por la Administración Educativa competente, para impartir

el primer ciclo de la educación infantil, los trabajadores clasificados como Técnicos especialistas se reclasificarán en Técnico superior en educación infantil, siempre que reúnan la titulación académica requerida o habilitación correspondiente, manteniéndose a extinguir la categoría de asistente infantil.

#### CAPÍTULO V

##### Jornada de trabajo

###### Artículo 9.

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

Maestro: 32 horas semanales.  
Educador Infantil: 38 horas semanales.  
Técnico Superior en educación Infantil: 38 horas semanales.  
Resto del personal: 39 horas semanales.

Su cómputo anual corresponde a:

Maestro: 1.398 horas al año.  
Educador Infantil: 1.661 horas al año.  
Técnico Superior: 1.661 horas al año.  
Resto del personal: 1.704 horas al año.

El cómputo de horas será distribuido entre las distintas actividades que debe realizar en el centro, derivadas de las funciones laborales descritas en el anexo I, previo acuerdo si lo hubiere, con los representantes de los trabajadores, y en defecto de estos, con los propios trabajadores. Así mismo, se entienden incluidas dentro de la jornada laboral anual aquí indicada un mínimo de veinte horas, destinadas a la formación y perfeccionamiento profesional, que la empresa deberá garantizar a sus trabajadores.

Con el tiempo suficiente, preferentemente al comienzo de cada curso escolar, o en el momento que existan circunstancias objetivas que lo modifiquen, se elaborará la distribución de la jornada laboral, semanal, mensual y anual, en su caso, de cada trabajador, así como los períodos de vacaciones. En caso de no existir acuerdo, se respetará el tope de nueve horas diarias.

###### Artículo 10.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro y a la libre aceptación del trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento. Las horas extraordinarias quedan limitadas a cincuenta y cuatro 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.

###### Artículo 11.

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.

###### Artículo 12.

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 13.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana o, cuando las características del Centro lo requieran, de once de la noche a las siete de la mañana, u otros horarios que deban pactarse por circunstancias especiales, tendrán la consideración de trabajo nocturno, a efectos de retribución, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25 por 100 sobre salario base.

###### Artículo 14.

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 15.

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.

###### Artículo 16.

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las permitidas por la ley y con las limitaciones indicadas en los artículos siguientes.

El personal será contratado por alguna de las modalidades de contratación que en cada momento sea posible según la legislación vigente.

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

###### Artículo 17.

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades y no haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

###### Artículo 18. *Contrato eventual.*

Es el que se celebra para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que justifique su utilización. No se podrá utilizar nuevamente ésta modalidad contractual para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos escolares consecutivos.

Atendiendo a la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica, al finalizar este contrato, equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar ocho días de salario por cada año de servicio. Esta indemnización surtirá efecto para todos aquellos contratos que se hubieran celebrado a partir del 4 de marzo de 2001.

###### Artículo 19. *Contrato de interinidad.*

El personal interino es el contratado para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiéndose especificar en el contrato el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

###### Artículo 20. *Contrato a tiempo parcial.*

En tanto permanezca vigente el mandato obrante en la Ley 12/2001, de 9 de julio, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada laboral a tiempo completo establecida en este Convenio, para la categoría profesional correspondiente.

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el supuesto de contrato para la formación. Y deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial, y a tenor de la Ley 12/2001, se podrán realizar horas complementarias cuando así se



hubiera pactado expresamente con el trabajador, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 20 por 100 de la jornada laboral ordinaria contratada. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y estas complementarias no podrá exceder del límite establecido en el primer párrafo de este artículo. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la denuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo periodo anual.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre el 25 y el 85 por 100 de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad.

Todos estos trabajadores tendrán preferencia en caso de existencia de vacantes o de ampliación de jornada, hasta el máximo establecido en su categoría, si poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para desarrollar el puesto de trabajo a juicio del representante de la empresa titular del Centro.

En el resto de condiciones se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

#### Artículo 21. *Contrato de prácticas.*

El Contrato en Prácticas se podrá realizar con quienes están en posesión de un título universitario o de formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, teniendo la posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una de ellas, hasta alcanzar la duración máxima establecida, fijándose su retribución en el 80 por 100 el primer año y en el 90 por 100 el segundo año de la cuantía que figura en las tablas salariales, para la categoría y funciones que ha sido contratado.

Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

El período de prueba será el estipulado en el Convenio para su categoría profesional.

#### Artículo 22. *Contrato para la formación.*

El contrato para la formación tiene por objeto la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo.

Se celebrará con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintinueve años, salvo a los siguientes colectivos, a los que no se les aplicará este límite máximo:

Minusválidos.

Desempleados con más de tres años en situación de desempleo.

Desempleados en situación de exclusión social.

Inmigrantes, durante los dos primeros años de permiso de trabajo, salvo que se acredite la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Los contratos de formación sólo podrán celebrarse con trabajadores que no tengan la titulación requerida para la formalización de un contrato en prácticas, y que previamente no haya sido contratado bajo esta modalidad. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje. Estos contratos sólo podrán efectuarse para cubrir los puestos de trabajo según establece la legislación a tal efecto.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, teniendo la posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una de ellas, hasta alcanzar la duración máxima establecida.

Dedicará a su formación teórica el 15 por 100 de la jornada prevista en este Convenio para la categoría que efectúa el aprendizaje. Dicho tiempo

de formación podrá alternarse con el trabajo efectivo o concentrarse en Centros de Formación.

Una vez finalizado el contrato de formación pasará a ocupar la categoría correspondiente al aprendizaje realizado si hubiera una vacante en el centro, así como si hubiera adquirido la capacidad, titulación y aptitud requerida para el puesto a desarrollar, a juicio del Director del Centro. En dicho caso, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

La retribución de estos trabajadores será el salario mínimo interprofesional. Esta retribución no podrá rebajarse en virtud del tiempo dedicado a formación teórica, ni ser inferior a la legalmente marcada.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa vendrán obligados a realizar la función de tutor de aprendices, si la misma les designara para ello. En cualquier caso el tutor ha de ser de la misma o superior categoría profesional.

#### Artículo 23. *Contrato de relevo.*

Se realizará con un trabajador, en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

La duración del contrato podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo —que se hubiese celebrado por duración determinada— podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador que se jubile parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, el contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila anticipadamente.

El puesto del trabajador relevista será el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En el supuesto que el contrato de relevo sea de duración determinada, se hubiese celebrado a partir del 4 de marzo de 2001, y no sea objeto de transformación en indefinido, a la finalización de dicho contrato, el trabajador afectado tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

#### Artículo 24. *Contrato de fomento a la contratación indefinida.*

A tenor de la legislación vigente, al objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial —según el caso— en los modelos legalmente previstos y con los trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Contrataciones iniciales de trabajadores desempleados con alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes desde dieciséis a treinta años de edad, ambos inclusive.

Parados que lleven más de seis meses inscritos como demandantes de empleo.

Mayores de cuarenta y cinco años.

Minusválidos.

b) Transformación de contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

No obstante lo anterior, para que la transformación de los contratos formativos pueda acogerse a las consecuencias legales previstas en la Disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre (indemnización por despido objetivo imprevisto de 33 días/año de servicio, máximo 24 mensualidades), dicha transformación deberá realizarse dentro de la vigencia del contrato objeto de la misma. Esta limitación no afectará

a los incentivos previstos para los contratos formativos en relación con las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

No podrá concertarse el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere el presente artículo, la empresa que en los doce meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo así como despidos individuales y objetivos reconocidos como improcedentes. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos en el apartado 5 de la Disposición Adicional primera de la Ley 63/1997.

En el resto de requisitos y condiciones (forma, bonificaciones sociales, indemnizaciones por despido, exclusiones ...), se atenderá a lo establecido por la legislación vigente, en concreto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, o normativa que lo desarrolle.

## CAPÍTULO VII

### Período de prueba, ceses del personal y vacantes

#### Artículo 25.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

El Personal contratado de manera indefinida tendrá el periodo de prueba establecido en el Texto refundido del ET.

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

#### Grupo II:

- a) Maestro: Tres meses.
- b) Educador Infantil: Dos mes.
- c) Técnico Superior: Dos meses.

#### Grupo III: Un mes.

#### Grupo IV: Quince días.

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

#### Artículo 26. *Cese voluntario.*

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito, con un mínimo de quince días de antelación.

b) El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Centro a descontar de la liquidación el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso.

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

#### Artículo 27.

Se entiende por vacante, la situación producida en un Centro por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral, o por ampliación de plantilla.

Las vacantes que se produzcan en las categorías del grupo dos, grupo tres y grupo cuatro serán cubiertas, si fuera posible, entre el personal de categorías inferiores, combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el Centro.

De no existir, a juicio del empresario, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

Las vacantes que se produzcan entre el resto del personal, se cubrirán, si fuera posible, con los trabajadores de categorías inferiores. El empresario será el que decida si existe entre su personal trabajadores que reúnan las condiciones requeridas, oídos los representantes legales de los trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

### Vacaciones

#### Artículo 28.

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

Un mes, preferentemente en verano. El empresario, atendiendo a las especiales 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 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 29.

El trabajador, previo aviso escrito y justificado, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Centro.

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

f) Un día por boda de familiar hasta segundo grado de consanguinidad.

g) Para la asistencia a consultorio médico de la seguridad social.

h) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 30.

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.

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

#### Artículo 31.

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales.

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

## Artículo 32.

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.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador, éste podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

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.

## CAPÍTULO X

**Cursos de actualización y perfeccionamiento**

## Artículo 33.

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 34.

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

## Artículo 35.

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**

## Artículo 36.

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 37.

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

a) Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

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) Prestación del servicio militar o servicio sustitutivo, durante el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste.

d) 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.

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

f) 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.

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

## Artículo 38.

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 39.

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 40.

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 41.

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 42.

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.

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.

## CAPÍTULO XII

**Jubilaciones**

## Artículo 43.

El cese ordinario en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. No obstante, aquellos tra-

bajadores 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. Se establece el sistema de jubilación especial a los sesenta y cuatro años en aquellos casos en los que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile no esté catalogado por la empresa a extinguir o amortizar. Esta jubilación especial se tramitará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposición legal que lo regule o desarrolle en el futuro.

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

### CAPÍTULO XIII

#### Retribuciones

##### Artículo 44.

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.

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

Al objeto de garantizar durante el periodo de vigencia del presente convenio, el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores, las organizaciones firmantes se comprometen, a que el incremento retributivo, a partir del 1 de enero de 2002, se realiza basándose en la previsión de IPC que el gobierno contempla en la LPGE para el presente ejercicio. Y, posteriormente, al finalizar el año 2002, se procederá a la revisión salarial, teniendo en cuenta el resultado oficial de la inflación y el incremento salarial pactado. Esta revisión se ajustará en las tablas salariales del año 2003.

El incremento salarial pactado para el año 2002 será el establecido en las tablas salariales que figuran en el anexo II.

Los trabajadores de Centros de obras sociales propias de carácter docente sin fines lucrativos, Cajas de Ahorros, Municipios, Diputaciones y Cabildos, tendrán los mismo incrementos salariales antes mencionados (2 por 100) sobre los conceptos retributivos que establece el Convenio, abonados en la nómina de Diciembre del año anterior.

##### Artículo 45.

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla, en cuanto subsista tal situación.

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

##### Artículo 46.

Si por necesidades imprevisibles del Centro, éste precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

##### Artículo 47.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario mensual.

##### Artículo 48.

Las tablas que figuran en el anexo II de este Convenio, corresponden a las jornadas que para las diferentes categorías se estipulan en el artículo 9.

##### Artículo 49.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten servicios en Centros no españoles radicados en España, 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 Convenio.

##### Artículo 50.

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las tablas salariales. El importe de cada trienio, se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

##### Artículo 51.

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

##### Artículo 52.

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 53.

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 54.

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 realizando hasta la fecha.

### CAPÍTULO XIV

#### Cláusula de descuelgue

##### Artículo 55.

No tendrán obligación de aplicar las tablas salariales establecidas en el presente Convenio aquellos Centros que acrediten, objetiva y fehacientemente, la siguiente pérdida de alumnado:

- Centros con alumnos en edades comprendidas entre tres y seis años: 5 por 100 alumnos.
- Centros con alumnos en edades comprendidas entre cero y tres años: 8 por 100 alumnos.
- Centros con alumnos en edades comprendidas entre cero y seis años: 8 por 100 alumnos.

Se tomará como referencia para el establecimiento de este cómputo el alumnado matriculado en el mes de Enero del ejercicio afectado por el descuelgue salarial, con relación al matriculado en el mismo mes del año anterior.

Los Centros afectados que, con estas circunstancias, deseen acogerse al descuelgue salarial, comunicarán en el plazo improrrogable de veinte días naturales, a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al mismo, aportando la documentación que estime convenientes, así como la opinión de los representantes de los trabajadores, en caso de existir, si así lo consideran oportuno.

La Comisión Paritaria establecerá el procedimiento, controles, cautelas, garantías y arbitrajes que considere oportunos, y, una vez recibida la comunicación, podrá solicitar al centro la documentación adicional que estime oportuna, así como recabar la opinión de los representantes de los trabajadores, si los hubiera.

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

Sólo mediante 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 la que ha sido cumplimentada la última información requerida.

Los centros que se hayan acogido a la cláusula de descuelgue aquí descrita deberán, el día 1 de septiembre de cada año, aplicar automáticamente las tablas correspondientes al año en curso.

## CAPÍTULO XV

### Seguridad, higiene y enfermedades profesionales en el trabajo

#### Artículo 56.

Los Centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 19), y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de carácter general. A tal efecto, al comienzo de cada curso, el Centro podrá solicitar del Instituto de Salud e Higiene (u Organismo Autónomo competente), o del Médico del Centro, una revisión médica de los trabajadores que así lo deseen. En cada Centro de Trabajo se designará un responsable de Seguridad e Higiene.

Las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada normativa.

En tanto se mantengan en vigor las precitadas disposiciones, se observarán en las empresas afectadas por este convenio los siguientes aspectos:

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de 50 o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 35/1995.

### Comité de la Seguridad y Salud

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

El crédito horario los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- El destinado para su formación.

#### Artículo 57.

La Comisión Paritaria de este Convenio estudiará en el marco de desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las enfermedades profesionales propias de este sector, tales como: enfermedades neurológicas crónicas, patologías otorrinolaringológicas, enfermedades infectocontagiosas, alergias crónicas, etc., para proponer ante los organismos competentes la creación de un servicio especializado en su tratamiento.

## CAPÍTULO XVI

### Mejoras sociales

#### Artículo 58.

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 59.

Los hijos de los trabajadores 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. Caso de producirse algún conflicto en lo previsto en este artículo, la Comisión Paritaria tomará la oportuna resolución para salvaguardar este derecho.

#### Artículo 60.

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.

Asimismo, 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 por 100 de lo establecido para los niños.

#### Artículo 61.

En los Centros 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.

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 62.

Todos los Centros deberán contratar pólizas de seguros que garanticen la cobertura de accidentes y responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Convenio. Deberán estar en vigor durante el período correspondiente, pudiendo prorrogarse o modificarse a petición de las organizaciones firmantes.

Los Centros afectados por este Convenio, contratarán pólizas y notificarán públicamente, al comienzo de cada curso escolar, a los representantes de los trabajadores, los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de los Centros que figuren dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación por medio de los Boletines TC-2, así como nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el párrafo a) del artículo 35, aun cuando no figuren en el citado impreso TC-2 del Centro.

En extracto, las garantías de las pólizas serán las siguientes:

1. Responsabilidad civil.—La responsabilidad que conforme a derecho puede incumbir a los Centros asegurados por los datos y perjuicios causados a terceros, que les sea imputable para la explotación y actividad de los Centros adscritos por una suma mínima de 60.101,21 por siniestro.

Con carácter enunciativo y no limitado, la cobertura deberá incluir la responsabilidad derivada de:

Actos, omisiones y negligencias propias de los Centros asegurados y de las personas de quienes deba responder.

La propiedad, el arrendamiento o usufructo de locales, edificios y terrenos utilizados para la explotación de la actividad o para domicilio social.

Los actos organizados, patrocinados o realizados por los Centros, siempre que éstos formen parte del marco normal de sus actividades.

La utilización de instalaciones y aparatos propios de la actividad.



La utilización de instalaciones deportivas y material de carácter demostrativo, siempre que las mismas representen sólo actividades complementarias o afines con lo principal.

La omisión y/o negligencia en la vigilancia y/o tutela de los niños adscritos bajo la custodia y responsabilidad de los Centros asegurados.

La derivada de la actividad de los Educadores a título personal, siempre que se deba a actuaciones profesionales dependientes del Centro correspondiente.

La derivada de los niños adscritos, siempre que se originen en el recinto de los Centros asegurados o en otros lugares con ocasión de excursiones, visitas y otros actos organizados realizados por personal tutor de los Centros.

La intoxicación de los niños adscritos por alimentos y/o bebidas ingeridas que hayan sido suministradas en los Centros asegurados, con exclusión de la responsabilidad que pudiera incumbir a los fabricantes.

La responsabilidad personal de los niños adscritos por daños causados a sus propios compañeros, siempre que los mismos se produzcan en los Centros asegurados o encontrándose bajo la custodia de los Educadores o Tutores.

La responsabilidad patronal de los Centros asegurados, frente al personal docente y no docente de los mismos, por accidentes de trabajo.

## 2. De accidentes de personal:

El Seguro deberá indemnizar las consecuencias de «fallecimiento, gran invalidez, incapacidad absoluta e invalidez permanente total y parcial» de los accidentes laborales que pudiera sufrir el personal de los Centros asegurados, de acuerdo con la definición de accidentes laborales que recoge la vigente legislación en materia de Seguridad Social, a excepción de las enfermedades profesionales, con expresa inclusión de los accidentes «in itinere», cualquiera que sea el medio de transporte utilizado.

Los capitales mínimos a garantizar deben ser:

Para caso de fallecimiento: 18.030,36 euros.

Para gran invalidez: 24.040,48 euros.

Para la incapacidad absoluta: 24.040,48 euros.

Para invalidez permanente total: 24.040,48 euros.

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

## CAPÍTULO XVII

### Derechos sindicales

#### Artículo 63.

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 64.

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 65.

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 66.

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 ó más trabajadores.

#### Artículo 67.

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 68.

Para facilitar la actividad sindical en la Empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, las Centrales Sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de Empresa que las Centrales Sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los Sindicatos comunicarán a la Patronal el deseo de acumular las horas de sus Delegados. Cada Central Sindical podrá negociar con las organizaciones empresariales el nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales.

Los Sindicatos tienen la obligación de comunicar al empresario el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación expresa del mismo.

#### Artículo 69.

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 70.

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, los Centros podrán descontar en la nómina 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 deberá hacerse constar el importe que se autoriza a descontar.

#### Artículo 71.

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 el sector afectado por la negociación o arbitraje) previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

#### Artículo 72.

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 XVIII

### Faltas

#### Artículo 73.

Para el personal afectado por este Convenio se establecen, tres tipos de faltas: Faltas leves, graves y muy graves.

##### A) Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo, durante treinta días laborales.

2. Una falta de asistencia al trabajo, durante treinta días laborales.

3. Dar por concluida la actividad laboral con anterioridad a la hora de su terminación sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días laborales.

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

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

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

**B) Son faltas graves:**

1. Más de tres y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de treinta días laborales.
2. Dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en treinta días laborales.
3. No ajustarse a las programaciones trimestrales acordadas.
4. Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el Centro, que puedan herir la sensibilidad del niño.
5. Faltar gravemente de palabra u obra a la persona del niño, a sus familiares o Tutores y a los restantes miembros del Centro.
6. La pasividad y desinterés en el cumplimiento de las funciones encomendadas.
7. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días laborales.

**C) Son faltas muy graves:**

1. Seis o más faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días laborales.
2. Tres o más faltas injustificadas de asistencia cometidas en un plazo de sesenta días laborales.
3. El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional.
4. La reiteración en los malos tratos de palabra y obra dirigidos a los niños, familiares o Tutores y a los restantes miembros del Centro.
5. La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los ciento ochenta días laborales siguientes a haberse producido la primera infracción.

**Artículo 74.**

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**CAPÍTULO XIX****Sanciones****Artículo 75.**

Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal. 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 dieciséis a treinta días y despido.

**Artículo 76.**

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 77.**

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

**Artículo 78.**

Los Centros anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves. Se remitirá copia de las mismas a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 79.**

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 primera.**

El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del día 1 de enero de 2003 por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes con una antelación de un mes al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio este mantendrá en vigencia su contenido normativo hasta la firma de uno nuevo, comprometiéndose las partes a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del día 1 de enero de cada año de prórroga.

**Disposición adicional segunda.**

Las partes negociadoras tendrán en consideración para la redacción del nuevo texto articulado del convenio las resoluciones remitidas por la Comisión Paritaria.

**Disposición adicional tercera.**

Este Convenio se adhiere al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, asumiendo la Comisión Paritaria del mismo, las competencias atribuidas en esta materia a las Comisiones Paritarias Sectoriales.

**Disposición adicional cuarta.**

La Comisión Paritaria estudiará la problemática que se pueda derivar de la aplicación de la Disposición Adicional IV de la LOGSE y de las futuras reformas legislativas en el sector y su implicación en la clasificación del personal, así como en el resto de condiciones y circunstancias en los centros educativos afectados por el presente texto, para su posterior desarrollo en el próximo Convenio Colectivo.

**Disposición adicional quinta.**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio se adhieren al II Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

**Disposición adicional sexta.**

El personal que preste sus servicios, a través de ETTs, en las empresas afectadas por el presente convenio verá garantizada la aplicación de las mismas condiciones salariales para su categoría que el resto de trabajadores del centro educativo.

**Disposición transitoria primera.**

Las organizaciones negociadoras del presente Convenio se comprometen a adaptar su texto a lo que resulte de la Reforma del Sistema Educativo.

**Disposición transitoria segunda.**

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de aquellas organizaciones legitimadas del sector, a tenor del artículo 87 del Texto refundido del ET.

**Disposición transitoria tercera.**

La Comisión Paritaria del presente Convenio estudiará las situaciones análogas, que se le planteen, en la aplicación de lo establecido en el anexo III.

**Disposición transitoria cuarta.**

Las organizaciones negociadoras del presente convenio se comprometen a estudiar los resultados de la implantación de otras fórmulas de financiación por parte de las Administraciones Públicas, alternativas a las establecidas en el anexo III, que garanticen la viabilidad de los centros de Educación Infantil de cero a seis años; y analizarán sus consecuencias en las condiciones retributivas de los trabajadores de dichos centros.

## Disposición final primera.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

## Disposición final segunda.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio, viniesen disfrutando de más vacaciones o condiciones de trabajo más beneficiosas en jornada, retribuciones, etc., se les respetará como derecho «ad Personam», mientras mantengan su actual relación laboral.

## Disposición final tercera.

La dirección del centro informará a los representantes de los trabajadores y si no los hubiere, a los propios trabajadores, de las modificaciones en las condiciones de trabajo.

## ANEXO I

## Definición de categorías profesionales

## Grupo I

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

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

Director Pedagógico: Es la persona que en posesión de la titulación requerida, es encargado por el titular de dirigir las actividades pedagógicas del Centro y supervisar las actividades desarrolladas.

Otros profesionales englobados en el grupo: Son las personas que en posesión de los títulos oportunos realizan en el Centro las funciones profesionales derivadas de su titulación.

## Grupo II

Maestro: Es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización –o acreditación– correspondiente, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

Educador Infantil: Es quien, poseyendo la titulación académica mínima requerida por la legislación vigente, diseña y desempeña su función educativa en la formación integral de los niños, y cuida del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los mismos.

Técnico superior en Educación Infantil: Es la persona que, con la titulación mínima de Técnico Superior en Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de su aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

## Grupo III

Técnico Especialista: Es el trabajador que reuniendo la titulación mínima de Técnico Especialista en Jardín de Infancia, está al cuidado del orden, desarrollo, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los niños.

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

## Grupo IV

Personal de cocina: Es la persona encargada de la confección de menús, compra, preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y preparación, así como de la limpieza del local y utensilios de cocina.

La persona que ocupe esta categoría deberá estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos.

Personal de limpieza: Es quien atiende la función de la limpieza de las dependencias encomendadas, bajo la dirección de empresas o persona designada por la misma.

Personal de mantenimiento: Es quien teniendo la suficiente práctica se dedica al cuidado, preparación y conservación integral de los edificios y jardines.

Personal de servicios generales: Son las personas a las que se le encomiendan funciones u oficios especiales o mixtos entre las anteriores categorías de este grupo.

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

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

## ANEXO II

## Tablas salariales año 2002 (incremento del IPC previsto, 2 por 100)

	Año 2002	
	Salario – Euros	Trienio – Euros
<i>Grupo I</i>		
Director Gerente .....	1.051,63	24,64
Subdirector .....	1.051,63	24,64
Director Pedagógico .....	1.051,63	24,64
Pedagogo .....	1.030,54	24,64
Psicólogo .....	1.030,54	24,64
Médico .....	1.030,54	24,64
Asistente Social .....	1.030,54	24,64
Otros .....	1.030,54	24,64
<i>Grupo II</i>		
Maestro .....	1.038,16	25,10
Educador Infantil .....	620,43	18,63
Técnico Superior en E. Infantil .....	620,43	18,63
<i>Grupo III</i>		
Técnico Especialista .....	592,20	18,63
Asistente Infantil .....	562,10	16,29
<i>Grupo IV</i>		
Personal de Cocina .....	531,40	13,96
Personal de Limpieza .....	531,40	13,96
Personal de Mantenimiento .....	531,40	13,96
Personal de Servicios Generales .....	531,40	13,96
Auxiliar .....	510,97	13,96
Administrativo .....	551,70	13,96
<i>Otros</i>		
Contratado para la formación .....	SMI	

Con el fin de hacer efectivos los incrementos establecidos en este anexo II, las empresas dispondrán de dos meses, a partir de la fecha de publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

## ANEXO III

## Tablas salariales para el año 2002 para centros concertados no integrados de Educación Infantil

1. El presente anexo será de aplicación únicamente para el personal que ostente la categoría profesional de Maestro en las unidades concertadas del 2.º ciclo de Educación Infantil, quedando condicionada suspensivamente su eficacia a que la Administración educativa competente lo asuma y proceda al abono efectivo de las cantidades reconocidas en el mismo.
2. Tablas salariales para el año 2002 (salario base en 14 pagas/año):

## Unidades concertadas de 2.º ciclo de Educación Infantil

Categoría	Salario – Euros	Trienio – Euros
Maestro .....	1.300,49	31,12

3. En las unidades concertadas de 2.º ciclo de Educación Infantil, la Administración educativa competente es la única responsable del abono de los salarios obrantes al presente anexo III, con sus correspondientes cargas sociales, siendo asimismo responsable de cuantas obligaciones le correspondan y quedando condicionada su eficacia y su abono en todo caso a que se hagan cargo de ellas.

4. En los supuestos de pérdida de concierto en las unidades sostenidas con esta financiación, los maestros de las unidades afectadas dejarán de recibir su retribución conforme al presente anexo III, pasando, en todo caso, a abonarse a este personal exclusivamente, las tablas salariales generales recogidas en el anexo II del presente Convenio Colectivo, sin que puedan mantener, por ninguna causa, las retribuciones contenidas en este anexo III.

5. En el momento en que un trabajador deje de impartir su actividad en las unidades concertadas, dejará de recibir su retribución conforme al presente anexo III, quedando fijados sus salarios conforme al anexo II y sin que pueda mantenerse por ninguna causa en tal caso las retribuciones del presente anexo III.

6. Los Acuerdos que las organizaciones patronales y sindicales negociadoras del presente Convenio puedan pactar, o que existan, con las Administraciones Educativas y que contengan, a su cargo exclusivo, complementos retributivos que afecten al personal que ostente la categoría de Maestro en el segundo ciclo de Educación Infantil, serán de aplicación al personal incluido en el presente anexo.

Los mencionados acuerdos serán enviados a la Comisión Paritaria del Convenio para su conocimiento y control.

**23132** *RESOLUCIÓN de 11 de noviembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.005.222), que fue suscrito con fecha 4 de octubre de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de noviembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA «UNIÓN RESINERA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

*Año 2002*

### Artículo 1.

El presente Convenio será de aplicación al personal fijo o con contrato temporal de «La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima», con independencia del centro en que preste sus servicios o de la reglamentación que regule su actividad, con las únicas excepciones del personal afecto al centro de Puebla de Valverde (Teruel), que se regirá por el convenio de cárnicas y del personal directivo definido en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 2.

La duración del Convenio será de un año, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2002.

### Artículo 3.

«La Unión Resinera Española, Sociedad Anónima», se compromete durante la vigencia del Convenio a respetar las condiciones más bene-

ficiosas que sobre lo establecido en él pudiera tener concertadas a título individual con algún trabajador.

### Artículo 4.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible en su aplicación práctica, y serán consideradas globalmente en cómputo anual al efecto del cumplimiento económico de las obligaciones legales.

### Artículo 5.

Las condiciones económicas y de trabajo que se implanten en virtud de este Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo por la Empresa, serán absorbibles, hasta donde alcancen, por los aumentos o mejoras que pudieran establecerse mediante disposiciones legales vigentes o que en el futuro se promulguen.

### Artículo 6.

Se respetarán como situaciones personales a extinguir, las salariales que individualmente vienen rigiendo para el personal de la Reglamentación de Resinas no homogeneizado, no siendo de aplicación para dichos trabajadores las tablas salariales contenidas en el anexo, ni la regulación que con carácter general se efectúa en el Convenio en relación con la antigüedad y número de pagas.

Estos trabajadores podrán solicitar individualmente a la empresa su incorporación al sistema homogeneizado, lo que afectará a todos sus conceptos retributivos (salario base, antigüedad, número de pagas, pluses, etc.), sin que en ningún caso pueda cobrar en cómputo anual por todos los conceptos retributivos cantidad inferior a la que les corresponde como consecuencia de la aplicación individualizada de la subida prevista en el Convenio.

### Artículo 7.

Se pacta un incremento salarial anual del 2,5 por 100 a aplicar sobre salario base y resto de pluses, tomando como base la tabla de retribución de convenio del año 2001. El porcentaje de incremento será idéntico para todo el personal, quedando plasmado el homogeneizado en la tabla salarial incorporada al Convenio.

### Artículo 8.

De experimentar el Índice de Precios al Consumo (IPC) en el año 2002 un incremento superior al 2,5 por 100 se efectuará revisión salarial por el exceso sobre el indicado porcentaje, tan pronto constate oficialmente dicha circunstancia.

### Artículo 9.

Los aumentos periódicos por antigüedad, se calcularán sobre el salario base fijado en la tabla salarial del Convenio y consistirá en quinquenios de un 5 por 100 cada uno. El anterior cálculo de antigüedad no será de aplicación para el personal no homogeneizado, que continuará manteniendo a título individual el sistema que venían disfrutando.

### Artículo 10.

Se establecen con carácter general para el personal homogeneizado dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una y una de quince días, que se devengarán las dos primeras los días 20 de julio y diciembre, y la tercera el 20 de marzo.

Se calculará sobre el salario base y el plus salarial con los aumentos por antigüedad correspondientes.

### Artículo 11.

Los trabajadores del centro de trabajo de Coca afectos al régimen de turno continuo, tendrán en tanto subsista éste, un plus especial de 15 euros, por cada domingo ó festivo en los que por razón del turno trabajen entre las cero y las veintidós horas.

De modificarse el horario de turnos el plus quedará en suspenso hasta tanto se fije de nuevo el periodo horario al que afecta.

Este plus absorbe los que venían percibiendo los trabajadores afectos a turno continuo en dicho centro.

### Artículo 12.

El período anual de vacaciones para todo el personal afecto al presente Convenio se fija en veintiún días laborales, más dos días no acumulables