

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL CONTRATADO POR LOS AYUNTAMIENTOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS DENTRO DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE LA RED PÚBLICA DE LAS ESCUELAS INFANTILES EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- Ámbito funcional. El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los/as trabajadores/as que presten sus servicios en cualquiera de los Ayuntamientos del Principado de Asturias dentro del Plan de Ordenación de la Red Pública de las Escuelas Infantiles para la Comunidad Autónoma.

Artículo 2.- Ámbito personal. El presente Convenio será de aplicación a los/as trabajadores/as contratados/as por los Ayuntamientos que tengan suscrito Convenio de Colaboración con el Principado de Asturias, comprendiendo, a estos efectos tanto a los trabajadores/as fijos como temporales, cualquiera que sea la modalidad contractual de estos últimos.

Artículo 3.- Ámbito temporal. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2.003, quedando denunciado automáticamente el día 1 de Octubre para que, en los treinta días siguientes, se inicie la negociación de un nuevo Convenio Colectivo. Entendiéndose tácitamente prorrogado el presente Convenio hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 4.- Legislación supletoria. En lo no establecido en este Convenio se estará a lo que dicte el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES.

Artículo 5.- Organización del trabajo. La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de cada una de las Corporaciones Locales y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de ámbito laboral.

Artículo 6.- Categoría profesional. Los/as trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican en la siguiente categoría profesional, cuyas funciones se definen en el Anexo I del presente documento:

NIVEL:CATEGORÍA:

- a)-Técnico en Educación Infantil.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se precisara contratar algún/a trabajador/a con una categoría diferente a las aquí establecidas, la Comisión de Seguimiento del mismo acordará la definición de la nueva categoría, su clasificación y su régimen retributivo.

Artículo 7.- Retribuciones. Las retribuciones del personal afectado por este Convenio serán las fijadas en las tablas salariales que se recogen en el anexo II que acompaña a este texto, de acuerdo a la categoría profesional en la que esté encuadrado.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos.

Artículo 8.- Trabajos de superior categoría. Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquella en tanto subsista la situación.

Artículo 9.- Trabajos de inferior categoría. Si por necesidades imprevisibles la Administración Local precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole 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 10.- Anticipos de salario. 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 11.- Trienios. Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las tablas salariales. El importe íntegro de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 12.- Cómputo de antigüedad. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la Administración contratante.

No obstante, se considerarán servicios efectivos todos los indistintamente prestados en la esferas de las Administraciones Públicas recogidas en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, y en el Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, que la desarrolla.

Artículo 13.- Pagas extraordinarias. 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 del salario y antigüedad. Se harán efectivas en las nómina de julio y diciembre de cada año.

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 14.- Retribución de jornadas parciales. 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 semanales contratadas, sumando las horas lectivas y no lectivas.

Artículo 15.- Actualización salarial. En los ejercicios posteriores a la firma del presente Convenio las retribuciones previstas en el Anexo II se actualizarán en función de la subida que cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para los empleados públicos.

CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIO LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS.

Artículo 16.- Jornada y horarios de trabajo. El número de horas de trabajo semanales para cada una de las categorías afectadas por este convenio será de treinta y cinco horas, de lunes a viernes, que comprenderán tanto las actividades lectivas como no lectivas.

Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo continuada, siempre que se realice un mínimo de seis horas ininterrumpidas, de hasta treinta minutos computables como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y se realizará preferentemente entre las diez y doce horas.

Con anterioridad al comienzo del curso escolar, cada Corporación Local elaborará la distribución de la jornada laboral, semanal, mensual y anual, en su caso, de cada trabajador, que deberá ser notificado con la antelación suficiente.

Artículo 17.- Horas extraordinarias. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos en la creación de empleo que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1) Necesidad de prevenir o reparar riesgos para la vida y/o seguridad de las personas, siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- 2) Necesidad de atender ausencias imprevistas cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, siempre que no pueda ser atendida recurriendo a los tipos de contratación previstos legalmente. Las horas extraordinarias, que no sean de fuerza mayor, no podrán superar el límite de 80 horas anuales.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias en los supuestos de fuerza mayor recogidos en el punto uno de este artículo será obligatoria. La Administración Local informará mensualmente a los representantes de los trabajadores del número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador, de las fechas de su realización, de las causas que las justifiquen y del apartado a que correspondan, cualquiera que sea su forma de compensación.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida por el contrato de cada trabajador, conforme al promedio semanal, de los ciclos que en cada caso se establezcan.

A los solos efectos del cálculo económico del valor de la hora extraordinaria, se toma como referencia media general el número de 1528 horas de trabajo al año.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor serán abonadas o compensadas, a opción del trabajador, con tiempos de descanso retribuido a razón de dos horas por hora extraordinaria realizada, pudiendo sumarse este tiempo de descanso hasta acumular jornadas completas. Esta opción quedará condicionada a las necesidades del servicio debidamente acreditadas.

Las horas extraordinarias que no sean de fuerza mayor y que no sobrepasen el límite de 40 horas anuales serán abonadas o compensadas, a opción del trabajador/a, a razón de 2 horas por hora extraordinaria realizada; en caso de que dicho límite se supere se compensará en tiempo de descanso retribuido en la proporción indicada anteriormente, preferentemente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Tanto en uno como en otro caso esta opción estará condicionada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. El tiempo de descanso podrá sumarse hasta acumular jornadas completas y asimismo podrá unirse al periodo de vacaciones.

En caso de su abono, el valor de la hora extraordinaria normal será el que figura en la tabla salarial recogida en el anexo II de este Convenio.

Artículo 18.- Vacaciones. Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio, un periodo de vacaciones retribuidas de un mes o los días que en proporción les correspondan.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, durante el cierre del Centro, en periodo estival.

En el supuesto de que la suspensión del contrato por maternidad y el periodo de vacaciones previsto en el párrafo anterior y que haya sido señalado en el calendario laboral coincidan en todo o en parte, el trabajador afectado y al Administración Local acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacación coincidentes con la suspensión por maternidad. Este derecho no se extiende al supuesto de coincidencia de la suspensión por maternidad con cualquier otro periodo de vacación o sin actividad regulado en este convenio.

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o compensar económicamente en caso de cese, se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto y no por años naturales.

Artículo 19.- Calendario laboral. Dadas las características del sector, las Administraciones locales vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, no al inicio del año natural, previa consulta a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir un informe al respecto. Este calendario deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a su elaboración, por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos. En el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro.

Artículo 20.- Permisos retribuidos. El/la trabajador/a , previo aviso escrito y justificado, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Por nacimiento o adopción de un hijo y muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, o del conviviente de hecho, tres días laborables cuando el suceso se produzca en un lugar situado a 100 kilómetros o un número inferior de kilómetros de distancia del Centro de Trabajo, y a cinco días laborales cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros.
- b. Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia, un día laborable. Si se produce cambio de residencia, dos días laborables. Deberá preavisarlo con una antelación suficiente.
- c. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- d. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en cualquier Registro Oficial de Uniones de Hecho. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.
- e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.
- f. Podrán concederse hasta diez días laborales de licencia al año con derecho a retribución. Dentro de estos diez días el trabajador tendrá derecho a un máximo de cinco días para la preparación de exámenes liberatorios o finales de estudios académicos o profesionales, o preparación de pruebas de ingreso o promoción en cualquier Administración Pública, siempre que acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios o que participa en las pruebas; a tres días por interrupción voluntaria del embarazo, así como un día por matrimonio o inscripción en cualquier Registro Oficial de Uniones de Hecho de padres, hijos y hermanos, coincidente con la fecha de su celebración.

En todo caso, la concesión deberá responder a causas debidamente justificadas por el afectado, que no podrá utilizar los diez días globalmente sino aquellos que sean estrictamente necesarios y supeditados a las necesidades del servicio, debidamente justificadas.

- g. Para la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, por el tiempo necesario.
- 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.
- i. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse este periodo en dos fracciones de media hora cada una. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora.
- j. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo en un medio o en un tercio, con la consiguiente disminución proporcional del salario.
- k. Seis días de licencia por asuntos particulares por año completo trabajado o parte proporcional en función de tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día.

Los días de licencia por asuntos propios no podrán acumularse a las vacaciones, salvo en los casos de disfrute obligado del periodo de vacaciones por cierre del centro de trabajo.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial que tengan establecidos periodos de prestación de trabajo inferior al año, disfrutarán los días de licencia por asuntos particulares que proporcionalmente les corresponda.

Podrán disfrutarse en cualquier momento a lo largo del año a conveniencia de los propios trabajadores, salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas, siempre previa autorización de la autoridad correspondiente.

Una vez autorizados si, por necesidades del servicio debidamente motivadas, se modificase la fecha de su disfrute con menos de una semana de antelación a la prevista, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubiesen ocasionado, previa justificación documental de los mismos.

Si por necesidades del servicio, debidamente motivadas, el trabajador no pudiese disfrutar los días de licencia previstos en este apartado dentro del año natural, se considerará hábil a estos efectos el primer trimestre del año siguiente.

- L Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerrados los centros. Estos días tendrán la consideración de festivos a efectos de indemnizaciones económicas y descansos compensatorios. Si dichos días coincidiesen en sábado o domingo, los trabajadores tendrán derecho a una compensación de dos días de descanso.

Podrán disfrutarse a conveniencia de los propios trabajadores, salvo por necesidades del servicio, debidamente motivadas.

Artículo 21.- Licencias sin retribución. Los trabajadores fijos que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrán solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a diez meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. La duración acumulada de este permiso no podrá exceder de doce meses cada dos años.

La Administración Local mantendrá en alta especial en el Régimen General de la Seguridad Social al trabajador mientras dure el permiso sin sueldo. Asimismo, el tiempo de permiso sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de antigüedad.

En el caso de que el cónyuge o personas que habitualmente convivan con el trabajador padezcan enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el periodo de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor, y sí la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Asimismo se podrán conceder licencias sin sueldo, en las mismas condiciones, y con una duración máxima de un año:

- a) Para cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo.
- b) Para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones, en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

Artículo 22.- Cursos de formación y perfeccionamiento. Cuando la Administración Local organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de aquella.

Las Administraciones Locales facilitarán el acceso a cursos en materia de educación infantil, organizados por de los firmantes de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso de la Administración contratante, tendrá derecho apercibir su retribución durante su duración, que tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 23.- Exámenes oficiales. Para realizar exámenes oficiales, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

Artículo 24.- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

1.- Maternidad, adopción o acogimiento.

- A) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen en dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el periodo fijado para la suspensión.

- B) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- C) Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en este último caso procederá la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial, en los términos establecidos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, conforme al que, entre otros extremos, se contempla que el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a los siguientes criterios:

c.1.- Podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso. La madre no podrá hacer uso de esta

modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

c.2.- El periodo durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

c.3.- El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez fijado el régimen de disfrute, por acuerdo entre el trabajador y la Administración Local, solo podrá modificarse por causas de salud del trabajador o del menor, debiendo determinarse nuevamente, por acuerdo entre las partes, el régimen de disfrute.

c.4.- Durante el periodo de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

c.5.- El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial.

2.- Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 26. 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

3.- Durante la incapacidad temporal de los trabajadores.

Producida la extinción de la situación de incapacidad temporal con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

La incorporación al trabajo tendrá lugar cuando cese la causa que motivó dicha situación.

4.- Privación de libertad del trabajador, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad, cuando esta no exceda de seis meses y hubiera recaído en razón de delito o falta no relacionado con el desempeño de sus funciones.

El trabajador que haya perdido su puesto de trabajo como consecuencia de sentencia firme condenatoria o condena a pena de privación de libertad superior a seis meses o por haber recaído en razón de delito o falta relacionado con el desempeño de sus funciones deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la finalización del periodo de duración de la suspensión. Caso de no solicitarse el reingreso en el tiempo señalado se le declarará de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

5.- Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato correspondiente, de ámbito provincial o superior, supuesto en que la reincorporación al puesto de trabajo deberá producirse dentro del mes siguiente a la fecha del cese, previa solicitud.

Artículo 25.-Suspensión del contrato por excedencia voluntaria. Procederá declarar la excedencia voluntaria de los trabajadores fijos en los siguientes casos:

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular será declarada a petición del interesado o de oficio en los supuestos en que así proceda.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con al menos cinco años de servicio en cualquier Administración Pública anteriores a la solicitud.

Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada por el trabajador ante la Administración Local competente.

b) Para el cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo por naturaleza que se iniciará una vez agotado el periodo de baja maternal y que podrá disfrutarse en cualquier momento, bien en periodo único o en periodos fraccionados, siempre que la edad del hijo no sea superior a tres años. El mismo derecho se reconoce en el caso de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, siendo en este caso la duración de la excedencia para el cuidado de hijos no superior a tres años desde la resolución judicial o administrativa.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este periodo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La incorporación al puesto deberá ser solicitada por el trabajador con una antelación de al menos un mes sobre la fecha de conclusión del periodo de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

c) Para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, teniendo en cuenta que tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al cónyuge y al conviviente de hecho.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio simultáneo de la misma estará condicionado a las necesidades del servicio.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y generará derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La incorporación al trabajo deberá ser solicitada con una antelación de la menos un mes sobre la fecha de conclusión del periodo de excedencia, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Las situaciones previstas en los apartados b) y c) serán incompatibles con la realización de cualquier actividad remunerada, excepto las autorizadas y reguladas por la Ley de incompatibilidades.

d) Por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxime de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o conviviente de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o laboral en cualquier Administración Pública, Organismo Autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social así como en Organos Constitucionales o del Poder Judicial.

La incorporación al trabajo deberá solicitarse al menos un mes antes de concluir el periodo de quince años de duración de esta situación, siendo declarado de oficio, en caso contrario, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

e) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidad deba optar por un puesto de trabajo, quedará en la categoría por la que no opta en la situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiese cumplido un año de antigüedad en la Administración Local, y permanecerá en tal situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la incompatibilidad.

La reincorporación al trabajo deberá ser solicitada en el plazo de un mes a contar desde la conclusión de la situación que originó la incompatibilidad, declarándoseles en caso de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 26.- Incapacidad temporal. Los/as trabajadores/as sujetos a este Convenio disfrutará de licencia por enfermedad o accidente cuando se encuentren en situación de baja por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja o confirmación, expedido por el facultativo competente.

La Administración Local garantizará a los trabajadores que permanezcan en la situación señalada en el apartado anterior, dentro del plazo de duración determinado en las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social para la Incapacidad Temporal, una prestación económica complementaria equivalente a la diferencia entre el total de retribuciones que tuvieren acreditado en nómina con carácter fijo en el momento de producirse el hecho causante y la prestación que el trabajador perciba en cada situación del Sistema de Seguridad Social.

Los partes de continuidad o confirmación habrán de presentarse por periodos semanales, salvo que se considere que el tiempo probable de baja vaya a ser inferior a dicho periodo.

Las bajas por enfermedad o accidente inferiores a cuatro días habrán de justificarse igualmente mediante el correspondiente parte médico, en el momento de reincorporación al trabajo.

Artículo 27.- Jubilaciones. Se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años para todos los trabajadores afectados por este Convenio. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

La jubilación podrá tener efecto al final del curso escolar si hubiera acuerdo entre la Administración Local y el trabajador.

Ambos, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 28.- Modalidades de contratos de trabajo. Todo contrato suscrito en el ámbito de aplicación del presente convenio deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

En caso de que alguna contratación no se efectúe a jornada completa, dicha reducción se aplicará proporcionalmente a las retribuciones correspondientes a la categoría del trabajador/ra.

Dentro de los diez días siguientes a la formalización de los contratos de trabajo deberá entregarse copia básica de los mismos a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 29.- Selección del personal. Los trabajadores contratados al amparo de este convenio serán seleccionados de acuerdo a las normas aprobadas por la Comisión de Seguimiento y respetando, en todo caso, los requisitos específicos de acceso para cada una de las categorías laborales.

Artículo 30.- Criterios de selección. La Comisión Mixta de Seguimiento contemplada en el artículo 56 del presente convenio, establecerá los baremos y sistemas de selección para cada una de las categorías laborales anteriormente descritas.

Las bases de cada convocatoria, así como su desarrollo, deberán de garantizar la estricta observancia de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y las pruebas deberán de ser adecuadas a la titulación exigida para concurrir y a los conocimientos propios de las plazas que se convoquen.

Artículo 31.- Publicidad de la convocatoria. Las convocatorias para la presentación de solicitudes del personal adscrito al presente convenio deberán ser publicadas en los correspondientes Boletines, tabloneros de anuncios de cada Ayuntamiento y en los medios de comunicación, de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 32.- Comisión de Selección. A los efectos de facilitar la selección de los/as trabajadores/as, se constituirá una Comisión en cada Ayuntamiento, formada de la siguiente manera:

- Presidente: El Alcalde o Concejales en quien delegue.
- Vocales:
 1. Dos Concejales de la Corporación.
 2. Un representante de cada Sindicato firmante del presente Convenio.
 3. Dos representantes de la Consejería de Educación y Cultura del Principado de Asturias, perteneciente a la Viceconsejería de Educación.
- Secretario: Un funcionario del Ayuntamiento.

Podrán designarse suplentes que actuarán, en su caso, en sustitución de los titulares.

La Comisión realizará la selección de los/as trabajadores/as de acuerdo a las bases y baremos que han de regir en cada una de las convocatorias, que han sido aprobadas previamente por la Comisión de Seguimiento de este Convenio.

CAPÍTULO V: PERIODO DE PRUEBA, CESES DEL PERSONAL Y VACANTES.

Artículo 33.- Período de prueba. El personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo 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 Estatuto de los Trabajadores.

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

- a)-Técnico en Educación Infantil: Dos meses.

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

Artículo 34.- Cese voluntario. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro estará obligado a ponerlo en conocimiento de su titular, por escrito, con un mínimo de quince días de antelación.

Artículo 35.- Vacantes. 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 diferentes categorías profesionales serán cubiertas, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo IV de este Convenio.

Artículo 36.- Sustituciones. Se entiende por sustitución la situación producida en un Centro por baja temporal de un trabajador, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de acuerdo a las causas previstas en la normativa vigente.

Los Directores de los Centros una vez detectada la necesidad de sustituir a determinado personal deberán solicitar al Ayuntamiento respectivo la provisión temporal de la citada plaza.

La nueva contratación, que deberá de respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, tendrá carácter temporal y durará hasta que el titular de la plaza se reincorpore a sus funciones.

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD, HIGIENE Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN EL TRABAJO

Artículo 37.- Seguridad, higiene y enfermedades profesionales en el trabajo. 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, a lo largo de cada curso escolar se realizarán revisiones médicas a los trabajadores, En cada Centro de Trabajo se designará un responsable de Seguridad e Higiene.

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 anteriormente citada, 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 los Centros de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En los Centros de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En los Centros de cincuenta o más trabajadores deberá existir un Comité de Seguridad y Salud con arreglo a las normas de la Ley 31/1995.

Artículo 38.- Enfermedades profesionales. La Comisión de Seguimiento estudiará en el marco que establezcan los Reglamentos de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la creación de un servicio especializado de enfermedades profesionales, tales como, enfermedades neurológicas crónicas, patologías otorrinolaringológicas, enfermedades infecto-contagiosas crónicas o alergias crónicas.

A tal efecto, y si es el caso, la Comisión de Seguimiento se dirigirá a los organismos competentes instándoles a la creación de dicho servicio.

CAPÍTULO VII: MEJORAS SOCIALES

Artículo 39.- Ropa de trabajo. Los Centros proporcionarán al personal, una vez al año, la ropa necesaria para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

Artículo 40.- Derecho de comida. El personal encargado de la vigilancia de los niños durante los horarios de comedor y periodos de esparcimiento motivados por la comida, tendrá derecho a manutención en el Centro.

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

El personal que atienda los servicios de cocina tendrá derecho a manutención en el Centro los días que ejerza su actividad laboral.

Artículo 41.-Seguros de responsabilidad civil y accidentes. Todas las Administraciones Locales afectadas por este Convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal perteneciente al centro educativo.

Artículo 42.- Garantías y coberturas. Las garantías y coberturas de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

1º. Responsabilidad civil: En la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de:

- a) Los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles.
- b) Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
- c) Los riesgos excluidos por imperativo legal.
- d) Los riesgos excluidos por las compañías aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro 30.000 euros.

2º. Accidentes individuales: Cubrirá la asistencia médico-quirúrgica-farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados en el ejercicio de su profesión y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comunmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.000 euros.

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 30.000 euros. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros.

No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro

CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES

Artículo 43.- Ausencias. Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, en su caso, previo aviso, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en esta Convenio.

Artículo 44.- No discriminación. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo a la Dirección del centro respectivo.

Artículo 45.- Representación de los Delegados de Personal. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante cada Administración Local la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 46.- Representación del Comité de Empresa. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en el centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en centros de cincuenta o más trabajadores.

Artículo 47.- Derechos y garantías. Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 48.-Derecho de reunión Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen para reunirse en su centro de trabajo siempre que no se perturbe el desarrollo normal de sus actividades y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas a la Dirección del centro con la antelación debida.

Con el fin de garantizar este derecho la Dirección del centro podrá regular el trabajo del día con el fin de hacer posible la asistencia del personal a dichas asambleas.

Artículo 49.- Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, las Administraciones Locales podrán descontar en sus nóminas el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

Artículo 50.- Ausencia por negociación de convenio. Los representantes de las centrales sindicales implantadas en el ámbito de este Convenio, que se mantengan como trabajadores en activo en alguno de los centros educativos y hayan sido designados como miembros de la Comisión de Seguimiento, previo aviso, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para participar en las citadas reuniones.

CAPÍTULO IX: FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 51.- Tipos de faltas. Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

1º Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de treinta días.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, o no cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo y en general el incumplimiento de los deberes de carácter informativo para con el centro.
- d) Dar por concluido el horario lectivo con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- e) Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo y en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.

f) No observar las normas esenciales de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por el centro.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2º Son faltas graves:

a) Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.

b) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.

c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.

d) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad. Se considerará que revisten acusada gravedad si menosprecian ante terceros la imagen de un trabajador del centro o familiares de los alumnos.

e) Incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por el centro.

f) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para el centro.

h) El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes del centro, para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) La reincidencia en falta leve en un plazo de noventa días.

3º Son faltas muy graves:

a) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

b) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

c) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la realización de la tarea encomendada. Se entenderá que existe este fraude si se abandona injustificada y reiteradamente la función encomendada y si se incumplen gravemente las obligaciones educativas derivadas de la legislación en vigor.

e) La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias del centro.

f) El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por el centro.

g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de incumplir las obligaciones laborales.

h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el centro.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía, que incidan en el trabajo.

- j) El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.
- k) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- l) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro del año siguiente a haberse producido la primera infracción.

Artículo 52.- Prescripción. Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- 1º Las faltas leves, a los diez días.
- 2º Las faltas graves, a los veinte días.
- 3º Las faltas muy graves, a los cincuenta y cinco días.

Artículo 53.- Clases de sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

- 1º Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- 2º Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- 3º Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales que darán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 54.- Procedimiento sancionador. Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador indicando la fecha y hechos que la motivaron. Se remitirá copia de la misma al Comité de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales, si os hubiere.

Artículo 55.-Infracciones de los empresarios. Las omisiones o acciones cometidas por los empresarios que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los órganos de representación sindical, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al empresario.

Si en el plazo de diez días desde la notificación al empresario no hubiese recibido solución, o esta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión de Seguimiento del Convenio, la cual en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen del organismo competente.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO X: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y PUBLICIDAD DEL CONVENIO.

Artículo 56.- Comisión de Seguimiento. Se constituye una Comisión de Seguimiento para la interpretación, vigilancia, conciliación y seguimiento del presente Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por el Presidente de la F.A.CC. y por cuatro miembros de cada una de las partes, Social y de la Administración, respectivamente:

- En representación de la Administración:
- Cuatro representantes de los Ayuntamientos incluidos dentro de este Plan.

- Por la representación Social:
- Dos representantes por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento podrán contar con la presencia de asesores, con voz pero sin voto, en las reuniones que se celebren.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando así lo solicite una de las partes, previa convocatoria, con una antelación mínima de 72 horas.

Los acuerdos adoptados quedarán reflejados en el acta correspondiente.

Artículo 57.- Publicidad del Convenio. Con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias y de la Provincia, cada Ayuntamiento imprimirá un número de ejemplares suficientes para distribuir entre los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- En todo aquello que no esté recogido en este Convenio se aplicarán las normas generales de ámbito laboral y de Bases del Régimen Local.

SEGUNDA.- Los Ayuntamientos firmantes de este Convenio se comprometen a cumplir la normativa vigente en materia educativa, tanto de orden estatal como autonómica, y a adaptar su texto a lo que resulte de alguna posible reforma del Sistema Educativo.

TERCERA.- Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio que pasen a situación de Incapacidad Temporal, por motivo de accidente de trabajo, percibirán el 100% de sus retribuciones desde el momento de su inicio.

CUARTA.- En caso de que a 1 de Enero del 2004, no se haya producido la firma de un nuevo Convenio Colectivo, los técnicos en Educación Infantil percibirán, en concepto de salario mensual la cantidad de 1150 €.

QUINTA.- La Administración Educativa Autonómica es responsable de cuanta obligaciones legales y salariales le correspondan, quedando condicionado su abono a que se haga cargo de ellas. En consecuencia los trabajadores que consideren lesionados sus derechos deberán reclamarlos ante las instancias pertinentes dirigiéndose tanto contra el empresario local como contra la administración Educativa Autonómica.

SEXTA.- A efectos del presente Convenio se entiende por curso escolar el periodo de tiempo que se extiende desde el 1 de septiembre de un año al 31 de agosto del año siguiente, de acuerdo al calendario escolar aprobado por la Administración Educativa del Principado de Asturias.

SÉPTIMA.- Se podrán pactar con la Administración educativa complementos retributivos para todo el personal afectado por este Convenio, que formarán parte integrante del mismo.

Para que los acuerdos citados alcancen efectividad deberán ser aprobados por la Comisión de seguimiento y, posteriormente, depositados en el organismo correspondiente y publicados en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

OCTAVA.- A efectos de elecciones sindicales se considerará centro de trabajo el correspondiente al ámbito del respectivo Ayuntamiento contratante, de acuerdo a la normativa vigente en esta materia, y en especial el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, que aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

A lo largo del año 2003 se procederá a la constitución de una comisión integrada por representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio que tendrá como objeto el estudio y valoración del nuevo articulado referente a selección de personal, fomento del empleo y jubilación anticipada, además de un fondo de acción social.

ANEXO I

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS DEL CONVENIO

Técnico en Educación Infantil: Es el/la trabajador/ra que, con la preparación técnica adecuada y titulación de formación profesional de segundo grado rama específica, o equivalente, elabora y ejecuta la programación de su aula, ejerce la labor docente en su unidad y desarrolla las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

ANEXO II

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2002

	SALARIO MENSUAL	TRIENIO	HORA EXTRA
T .Educación Infantil	992,96 €	23,25 €	17,63 €

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2003

	SALARIO MENSUAL	TRIENIO	HORA EXTRA
T. Educación Infantil	1.075 €	23,25 €	17,63 €

Estas cantidades se incrementarán según lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio.