

## TÍTULO V RÉGIMEN ASISTENCIAL

### CAPÍTULO I

#### Prevención de riesgos laborales

**Artículo 73. Seguridad en el trabajo-** Las empresas y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de Noviembre), así como en sus normas de desarrollo.

**Artículo 74. Prevención de riesgos laborales.-** Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos laborales, la mejora de la seguridad, la salud laboral y la calidad del ambiente de trabajo, los firmantes del presente Convenio se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y la mejora de las condiciones de trabajo en general.

**Artículo 75. Delegados de prevención.-** Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

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 31/95.

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 representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/95.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como las garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/95.

En las empresas 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 31/95.

El crédito horario de 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:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) 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.
- f) El destinado a su formación.

Las empresas facilitarán a los Delegados de Prevención la formación necesaria para el adecuado desarrollo de sus funciones, o facilitarán, dentro de su actividad laboral, el tiempo necesario para ello.

**Artículo 76. Revisión médica.-** Las empresas garantizarán una revisión médica anual, que tendrá carácter voluntario para los trabajadores.

**Artículo 77. Enfermedades profesionales.-** La Comisión Paritaria 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:

- a) Enfermedades neurológicas crónicas.
  - b) Patologías otorrinolaringológicas.
  - c) Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
  - d) Alergias crónicas.
- etc.

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

## **CAPÍTULO II**

### **Mejoras sociales**

**Artículo 78. Ropa de trabajo.-** Las empresas proporcionarán al personal de servicios y al personal técnico de talleres o laboratorios ropa de trabajo una vez al año.

El personal docente, a petición propia o por ser costumbre ya implantada, recibirá una bata al año con obligación de usarla durante las actividades docentes. El profesorado de Educación Física, o que ejerza como tal, recibirá un chandal y calzado deportivo una vez al año.

**Artículo 79. Ayudas al estudio.-** Las empresas educativas comprendidas en los ámbitos de aplicación de este Convenio mantendrán, para el personal afectado por el mismo y para sus hijos, un régimen de ayudas al estudio consistente en la preferencia de plaza en puesto escolar y en la gratuidad de enseñanza, tal y como se detalla en los 2 artículos siguientes.

**Artículo 80. Preferencia de plaza en puestos escolares.-** La preferencia de plaza en puesto escolar se considera respecto a la empresa del trabajador, siempre que éste tenga una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual,

para cualquier nivel educativo de los allí impartidos y si así lo permiten las características propias de la empresa.

Son beneficiarios de esta ayuda:

- a) Los trabajadores afectados por este Convenio.
- b) Los hijos de los mismos.
- c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer tuvieran una antigüedad superior a 2 años.
- d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa excepto el caso contemplado en el artículo 44.1.

**Artículo 81. Enseñanza gratuita.-** Se establece un régimen de gratuidad según los siguientes criterios:

1º.- La gratuidad total se refiere a la enseñanza reglada y a las actividades complementarias organizadas directamente por la empresa, para todos y cada uno de los niveles educativos señalados en el artículo 2, y afecta a todas las empresas educativas que se rigen por este Convenio.

2º.- Los trabajadores en todo caso, deben tener una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.

3º.- Son beneficiarios de esta ayuda:

- a) Los trabajadores afectados por este Convenio respecto a su propio centro de trabajo.
- b) Los hijos de los mismos con independencia del centro educativo donde realicen sus estudios.
- c) Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer tuvieran una antigüedad superior a 2 años.
- d) Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa excepto el caso contemplado en el artículo 44.1.

4º.- El fondo total de plazas de gratuidad por cada nivel de los señalados, será:

- a) Preescolar, Educación Infantil, E.S.O. (sin concertar), Bachillerato, F.P. de Grado Medio, F.P de Grado Superior, **Programas de Iniciación Profesional**, E.P.A.: 2%
- b) Educación Primaria, **E.S.O. (con concierto)**: 3%

En el propio centro de trabajo los hijos de los trabajadores tendrán derecho a enseñanza gratuita aunque se superen los porcentajes señalados.

5º.- Los trabajadores estarán obligados a solicitar las ayudas al estudio que se oferten por las Administraciones Públicas si cumplen las condiciones señaladas por las respectivas convocatorias. Si son concedidas reintegrarán a la empresa educativa correspondiente las cantidades percibidas. Los ingresos así obtenidos permitirán atender a un número superior de beneficiarios del que se deduce del apartado anterior.

6º.- Para la aplicación de este artículo se estará a lo dispuesto en el Anexo V de este Convenio.

**Artículo 82. Manutención y alojamiento.-** El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

1°.- Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención en los días dedicados a esta actividad.

2°.- El personal no afectado por el párrafo anterior tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor abonando el 50% de lo establecido para los alumnos. Es potestativo del empresario establecer que el referido personal no sobrepase el 10% del número de alumnos que lo utilicen habitualmente.

3°.- Asimismo el personal podrá, eventualmente y salvo que exista causa justificada en contra, utilizar el servicio de alojamiento abonando como máximo el 50 % de lo establecido para los alumnos.

4°.- En los centros de trabajo donde exista comedor o internado el personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.

5°.- 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 1 hora de descanso para la comida.

**Artículo 83. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.-** Todas las empresas afectadas por este Convenio deberán contar con 2 pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Las empresas notificarán 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 (docente y no docente) de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el art. 44.1., aun cuando no figuren en el TC-2 de la empresa.

**Artículo 84. Garantías y coberturas.-** En extracto, las garantías y coberturas de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

1°.- 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 30.050,61 euros.

2º.- Accidentes individuales: Cubrirá la asistencia médico-quirúrgica-farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las Compañías Aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030,36 euros.

Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 30.050,61 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 III**

#### **Derechos sindicales**

**Artículo 85. Ausencias.-** Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

**Artículo 86. 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 al empresario.

**Artículo 87. Representación de los delegados de personal.-** 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 88. Representación del comité de empresa.-** El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

**Artículo 89. 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 90. Acumulación de horas.-** Para facilitar la actividad sindical en la Empresa, Provincia, 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 Organización patronal correspondiente el deseo de acumular las horas de sus Delegados.

Las Organizaciones legitimadas para la negociación de este Convenio podrán pactar con las Administraciones competentes la liberación de los trabajadores incluidos en pago delegado.

Las Administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados según la legislación vigente.

Los Sindicatos tienen la obligación de comunicar por escrito al empresario, con antelación a la liberación, el nombre del trabajador designado previa aceptación expresa del mismo.

**Artículo 91. Derecho de reunión.-** Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen reunirse en su centro de trabajo siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al empresario o representante legal de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la plantilla del centro de trabajo que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, el empresario o representante legal de la empresa podrá regular el trabajo del día con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

**Artículo 92. Cuota sindical.-** A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, los empresarios podrán descontar en la nómina de los mismos el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

**Artículo 93. Ausencia por negociación de Convenio.-** Los representantes de las Centrales sindicales implantadas en el ámbito de este Convenio a nivel nacional, que se mantengan como trabajadores en activo en alguna empresa afectada por el mismo y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que la empresa sea del 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 Interpretación, Mediación y Arbitraje.

## **TÍTULO VI**

### **FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Faltas**

**Artículo 94.- Tipos.** Para el personal afectado por este Convenio se establecen 3 tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

1º.- Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 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 la empresa.
- d) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta 2 veces en 30 días.
- e) Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo, no entrega de calificaciones en las fechas acordadas, no controlar la asistencia y la disciplina de los alumnos, así como, negligencia en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.
- f) No observar las normas de esenciales de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2º.- Son faltas graves:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de 30 días.
- b) Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 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 los alumnos la imagen de su educador o si faltan gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- e) Incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la empresa.
- f) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada. Asimismo, el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa, para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- g) El falseamiento y/o la omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o ante la autoridad fiscal.

- h) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve en un plazo de 90 días.

3º.- Son faltas muy graves:

- a) Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de 30 días.
- c) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro de trabajo.
- 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 docente 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 de la empresa.
- f) El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la empresa.
- g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez habitual o toxicomanía, que incidan en el trabajo.
- j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro del año siguiente a haberse producido la primera infracción.

#### **Artículo 95.- Prescripción.**

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- 1º.- Las faltas leves, a los 10 días.
- 2º.- Las faltas graves, a los 20 días.
- 3º.- Las faltas muy graves, a los 55 días.

## **CAPÍTULO II**

### **Sanciones**

**Artículo 96. 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 3 a 14 días.
- 3º.- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 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 quedarán canceladas al cumplirse los plazos de 2, 4 u 8 meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

**Artículo 97. 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 los hubiere.

El empresario teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves.

**Artículo 98. 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 del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al empresario.

Si en el plazo de 10 días desde la notificación al empresario no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de 20 días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo, u Organismo autonómico correspondiente.

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