

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

**2239**

*Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de las escuelas infantiles de educación de 0 a 3 años de Menorca y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07002965012010)*

#### Antecedentes

- 1- El 14 de enero de 2020, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de las escuelas infantiles de educación de 0 a 3 años de Menorca para el periodo 2020-2025.
- 2- El 14 de setembre de 2020, Remigi Gornés Marqués, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

- 1- El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- 2- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- 3- El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

- 1- Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector de las escuelas infantiles de educación de 0 a 3 años de Menorca en el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears.
- 2- Notificar esta Resolución a la persona interesada.
- 3- Ordenar la traducción del texto a la lengua castellana y hacer constar que la versión catalana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión castellana es una traducción.
- 4- Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 3 de febrero de 2021

**La directora general Trabajo y Salud Laboral**  
VIRGINIA ABRAHAM ORTE



### III Convenio colectivo del sector insular de Menorca de Escuelas Infantiles de Educación de 0 a 3 años

#### Introducción

Dado que, por parte de las organizaciones sindicales de Menorca firmantes del presente texto y de la Asociación Empresarial de Escuelas de Educación Infantil de Menorca, se considera positiva la experiencia derivada del II Convenio colectivo del sector insular de Menorca de Escuelas Infantiles de Educación de 0 a 3 años, publicado al BOIB número 31, de 3 de marzo de 2015, por resolución del consejero de Economía y Competitividad de 19 de febrero de 2015, modificado por acuerdo de la Comisión Negociadora publicada al BOIB número 18, de 11 de febrero de 2017 por resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria de 6 de febrero de 2017.

Dado que el II Convenio colectivo ha asentado la homogeneización de las realidades laborales y salariales del sector, aconteciendo un patrón de referencia plenamente aceptado, reconocido y asumido por las diferentes partes implicadas.

Dado que la vigencia del convenio mencionado finalizó a 31 de diciembre de 2019, siendo prorrogado según el previsto en su artículo 3.3.

Dado que las partes firmantes consideran conveniente el establecimiento de un marco de negociación colectiva que conduzca a la aprobación de un tercer convenio de ámbito superior a la empresa, con ámbito territorial circunscrito en la isla de Menorca y con el objetivo de actualizar los preceptos del II Convenio.

Dado que el artículo 83.1 del Estatuto de los trabajadores permite la existencia de Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa que alcancen unidades territoriales como los de una isla.

Dado que el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores establece, en su apartado 2, letras a y b, la legitimación de los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, de los entes sindicales afiliados, federados o confederados a aquellos, y los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan su ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a aquellos.

Dado que el artículo 87.3 del Estatuto de los Trabajadores reconoce legitimación para negociar a las asociaciones empresariales que, en el ámbito territorial y funcional del convenio, cuenten con el 10% de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 del mismo Estatuto, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de trabajadores afectados.

Dado que los sindicatos firmantes cumplen los requisitos establecidos, y que la Asociación Empresarial de Escuelas de Educación Infantil de Menorca representa mucho más del 50% de los empresarios y de los trabajadores afectados en la isla de Menorca.

Las partes legitimadas han acordado y consensuado la redacción del presente convenio, con la particularidad que se encuentra en una situación de concurrencia con el “XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil”, publicado al BOE de 22 de marzo de 2010, por resolución de 9 de marzo de 2010 de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con tablas salariales actualizadas según publicación al BOE de 19 de junio de 2015, por resolución de 8 de junio de 2015 de la Dirección General de Ocupación, motivo por el cual la legitimación de las partes negociadoras del presente texto y su contenido se sujeta a los requerimientos y limitaciones establecidos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Título I.** **Disposiciones generales**

#### **Capítulo I** **Ámbitos de aplicación**

#### **Artículo 1.- Partes signatarias**

Subscriben el presente Convenio, de una parte, y en representación de la Asociación Empresarial de Escuelas de Educación Infantil de Menorca, la presidenta, María Teresa Pons Pons, la secretaria Magdalena Mesquida Camps, y el asesor nombrado por la asociación; de la otra, en representación del colectivo laboral, los sindicatos STEI-y, FETE-UGT y CCOO.

#### **Artículo 2.- Ámbito personal**

Lo presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en las Escuelas de Educación Infantil de Menorca que no sean gestionadas directamente por la Administración pública, excepto por el personal que esté contratado de forma temporal y adscrito en programas financiados por administraciones.



### Artículo 3.- Ámbito temporal

1. El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años y entrará en vigor el día 1 de enero de 2020.
2. Los aspectos económicos no salariales previstos en el presente acuerdo se revisarán anualmente según el IPC del año anterior.
3. Finalizada la vigencia de este Convenio, se considerará prorrogada año tras año, en caso de que no se haya hecho denuncia expresa y escrita de cualquier de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de la fecha de vencimiento. Una vez producida la denuncia escrita, las partes signatarias están obligadas a iniciar las negociaciones, como máximo, un mes después de la fecha de la recepción de la denuncia del convenio.
4. Desde la denuncia del Convenio, y mientras no se apruebe el nuevo de forma exprés, se considerará prorrogado este documento con todas sus cláusulas, exceptuando el aspecto económico, que se ajustará a aquello que se estipule en el nuevo.
5. Las condiciones económicas y de trabajo que se establezcan en este Convenio tienen la condición de mínimas; así, cualquier mejora establecida por pacto entre las partes prevalecerá sobre el establecido y podrá ser compensada con un informe previo de la Comisión Paritaria.

## Capítulo II Comisión paritaria

### Artículo 4.- Funciones

Se constituirá la Comisión Paritaria que tendrá las funciones siguientes:

- a. Interpretar la totalidad de los artículos o las cláusulas de este Convenio.
- b. Vigilar el cumplimiento del que se ha pactado.
- c. Conocer las reclamaciones que se puedan interponer sobre los derechos reconocidos en este Convenio.
- d. Cualquier otra que se le atribuya en este Convenio.
- e. Cualquier discrepancia de las partes sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio se tendrá que someter obligatoriamente y previamente a la Comisión Paritaria, las resoluciones de la cual serán vinculantes.

### Artículo 5.- Composición

Esta Comisión estará formada por la presidenta y la secretaria de la Asociación, o personas en quienes deleguen, y dos representantes del personal. Un mes después de la firma del Convenio, se designarán los miembros de la Comisión Paritaria, que interpretarán las cláusulas del texto convencional en caso de desacuerdo. Las partes podrán asistir con los asesores que consideren oportunos.

### Artículo 6.- Funcionamiento

Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán capacidad decisoria, dentro de los límites que establece la ley.

Esta Comisión se reunirá con carácter obligatorio, a solicitud de una de las partes, en el plazo máximo de quince días y se tendrá que convocar formalmente con una antelación de, como mínimo, 3 días hábiles. A la convocatoria, la parte solicitante especificará el orden del día por escrito. Esta Comisión tendrá la sede oficial en las dependencias de la Asociación.

Cualquier discrepancia sobre la interpretación del que esté estipulado en el siguiente convenio se tendrá que someter, con carácter previo y obligatorio, a la Comisión Paritaria, sin perjuicio del derecho posterior a asistir a las pertinentes instancias judiciales y administrativas.

El plazo máximo de resolución de conflictos será de un mes. Las decisiones de la Comisión Paritaria serán comunicadas a las personas interesadas a partir del siguiente día laborable, en el plazo de diez días hábiles.

En la adopción de los acuerdos tendrán que prevalecer los principios de equidad y buena fe. Los acuerdos adoptados en la Comisión serán vinculantes para las partes, sin perjuicio del derecho a recurrir a otros instancias por parte de terceros, y objeto de publicación al tablón de anuncios de la Asociación.

Denunciado el Convenio, y hasta que este sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo de este.

### Capítulo III Organización

#### Artículo 7.- Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a la legislación vigente, es facultad exclusiva de cada empresa, mediante sus órganos de gobierno y administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); del que dispone la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el resto de legislación vigente, con el objetivo de conseguir una mayor colaboración entre las partes.

### Título II Del personal

#### Capítulo I Clasificación del personal

#### Artículo 8.- Plantillas

La plantilla teórica de cada Escuela Infantil será la relación cualitativa y cuantitativa de puestos de trabajo necesarios a cada una de las dependencias para cubrir satisfactoriamente las necesidades educativas de estas, y es competencia de cada empresa la determinación de estas plantillas, de acuerdo con el Decreto 60/2008, de 2 de mayo, por el cual se establecen los requisitos mínimos de los centros de primer ciclo de educación infantil (BOIB 63 de 8/05/2008), respetando los derechos reconocidos a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

#### Artículo 9.- Grupos y categorías profesionales

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

##### Grupo I. Personal directivo

- a. Director gerente
- b. Subdirector
- c. Director pedagógico

##### Grupo II. Personal de aula

- a. Maestro
- b. Educador infantil

##### Grupo III. Personal de espaldarazo

- a. Titulado superior
- b. Titulado mediano
- c. Auxiliar

##### Grupo IV. Administración y servicios

- a. Personal de cocina
- b. Personal de limpieza
- c. Personal de mantenimiento
- d. Personal de servicios generales
- e. Administrativo

Otros: contratado para la formación

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tenerlas todas previstas 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, consistente en 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.

El personal que preste sus servicios a las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo tendrá que quedar encuadrado obligatoriamente en alguna de las categorías profesionales que se contienen, y percibir el salario fijado a las mesas salariales del Anexo II.

## **Capítulo II** **Contratación**

### **Artículo 10.- Forma del contrato**

10.1. Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito con los modelos establecidos y comprenderán, en todo caso, la expresión del Convenio Colectivo aplicable; así como también la categoría profesional y, si procede, la especialidad, el periodo de prueba, la jornada de trabajo, y cualquier otra obligación y derecho que se tenga que apreciar. El trabajador/a tendrá derecho a requerir la presencia de un representante de los trabajadores al acto de firma del contrato.

10.2. Una vez suscrito cada contrato en los términos y condiciones previstos legalmente, la empresa remitirá una copia básica de este documento al representante legal de los trabajadores. Las empresas facilitarán a los/las representantes de los trabajadores/as información periódica sobre la contratación de personal. Esta información incluirá.

- a. Las previsiones y planes de la empresa en materia de ocupación y contratación.
- b. Las modalidades de contratación.
- c. El grado de cumplimiento de las previsiones.

### **Artículo 11.- De Cese**

El/la trabajador/a que desee cesar, tendrá que comunicarlo por escrito a la empresa, con un plazo no inferior a 15 días. El incumplimiento de este plazo dará derecho a la empresa al descuento del salario a liquidar por el cese de un día de salario por día de retraso. La empresa comunicará con 15 días de antelación los ceses a los/las trabajadores/as y a los delegados de los trabajadores/as en aquellos contratos de duración determinada superior en un año. El incumplimiento de este plazo por parte de la empresa dará derecho el/la trabajador/a a una indemnización de un día de salario por día de retraso.

Todos los contratos concertados a tiempo determinado se extinguirán en su plazo, si no existe acuerdo de prórroga de su duración, y no estarán sometidos a las notificaciones anteriores.

## **Capítulo III** **Contratas**

### **Artículo 12.- Marco legal**

Todo contrato celebrado en el ámbito del presente Convenio tendrá que formalizarse por escrito y adecuarse al previsto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y al resto de normativa laboral que afecte la contratación.

### **Artículo 13.- Presunción de la contratación indefinida**

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 ninguna modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

### **Artículo 14.- Conversión a contrato indefinido**

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.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos trabajadores que, en un periodo de treinta meses, hubieran sido contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, por medio de dos o más contratos temporales, ya sea directamente o por medio de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

Lo que establece el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial en conformidad con aquello dispuesto legalmente o convencional.

#### **Artículo 15.- Contrato Eventual**

Podrá concertarse este contrato cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o exceso de actividad así lo exigieran, aunque se tratara de la actividad normal de la empresa.

Estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que justifique su utilización. No se podrá utilizar nuevamente esta modalidad contractual por 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, equivaliendo a la parte proporcional de la cantidad que resultará de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

#### **Artículo 16.- Contrato de interinidad**

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

#### **Artículo 17.- Contrato a tiempo parcial**

De acuerdo con la legislación vigente, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, en el día, en la semana, en el mes o en el año, inferior a la jornada laboral a tiempo completo establecida en este Convenio para la categoría profesional correspondiente.

La jornada diaria de los trabajadores a tiempo parcial se puede realizar de forma continuada o partida.

La empresa tiene la obligación de registrar día a día, y totalizar mensualmente, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial. Se tienen que entregar, junto con el recibo de salario, el resumen de todas las horas realizadas cada mes, tanto ordinarias como complementarias.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, excepto 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 al revés, tendrá siempre carácter voluntario por el trabajador.

En los contratos a tiempo parcial en que la jornada de trabajo sea de, al menos, 10 horas semanales en cómputo anual, y de acuerdo con la legislación vigente, se podrán realizar horas complementarias que podrán ser: Horas complementarias pactadas, cualquier que sea la duración del contrato; Horas complementarias de aceptación voluntaria, cuando el contrato a tiempo parcial sea de duración indefinida.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de la jornada laboral ordinaria contratada y el número de horas complementarias voluntarias no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias objeto del contrato. 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. Estas horas complementarias serán distribuidas por el empresario en conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador tendrá que conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con una previsión de tres días.

El trabajador, con un preaviso de 15 días, puede renunciar al pacto de horas complementarias siempre que haya transcurrido 1 año desde su celebración y se justifique en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) para atender el cuidado directo de un menor de 12 años, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, o un menor a cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave;
- b) por necesidades formativas si se acredita la incompatibilidad horaria;
- c) Por incompatibilidad con una otro contrato a tiempo parcial.

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado con el trabajador que, para acceder a la jubilación parcial, concierte con



su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre el 25 y el 50 por ciento de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho en la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad.

La reducción de jornada y de salario mencionados anteriormente podrá lograr el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos a la Ley General de la Seguridad Social.

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 al establecido en la legislación vigente.

#### **Artículo 18.- Contrato en prácticas**

El Contrato en Prácticas se podrá realizar con quién esté en posesión de un título universitario o de formación profesional, que lo habilite para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, con posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una, hasta lograr la duración máxima establecida, fijándose su retribución en el 85% el primer año y en el 95% el segundo año de la cuantía que figura a las tablas salariales, por la categoría y funciones por las cuales ha sido contratado.

Si a la finalización del contrato el trabajador se incorporara sin solución de continuidad en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, y se computará la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

El periodo de prueba será el estipulado en el Convenio por su categoría profesional.

#### **Artículo 19.- Contrato para la formación**

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

Para estas modalidades de contratación hay que ajustarse a lo que dispone la legislación vigente en cada momento.

Una vez finalizado el contrato de formación, pasará a ocupar la categoría correspondiente al aprendizaje realizado si hubiera una vacante en el centro, así se consideraría como si hubiera adquirido la capacidad, titulación y aptitud requerida por el lugar a desarrollar, a juicio del Director del Centro. En este caso, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, y se computará la duración del aprendizaje a efectos de la 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 estarán obligados a realizar la función de tutor de aprendices, si esta los designara para hacerlo. En cualquier caso, el tutor tiene que ser de la misma o superior categoría profesional.

Solo se podrá hacer uso de esta modalidad de contrato para la realización de funciones correspondientes al grupo profesional IV del artículo 9 y para la categoría profesional de auxiliar del grupo profesional III del mismo artículo.

#### **Artículo 20.- Contrato de relevo**

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

El contrato de relevo se puede celebrar a jornada completa o a tiempo parcial. En este caso, la duración de la jornada del trabajador relevista será, como mínimo, igual a la reducción de la jornada del trabajador sustituido, que tendrá que estar comprendida entre un 25% y un 50%.

El contrato de relevo se tendrá que celebrar con duración indefinida y a jornada completa cuando la reducción de la jornada del trabajador jubilado parcialmente sea el 75%.

La duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte el trabajador sustituido para lograr la edad ordinaria de jubilación. Si al cumplir esta edad el trabajador jubilado parcialmente continuara en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada se podrá prorrogar por medio de un acuerdo entre las partes por periodos anuales, y se



extinguirá, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

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 lugar del trabajador relevado podrá ser el mismo del trabajador sustituido, o uno similar, correspondiendo al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En el supuesto que el contrato de relevo sea de duración determinada y no sea objeto de transformación en indefinido, a la finalización de este contrato, el trabajador afectado tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

#### **Artículo 21.- Contrato de fomento a la contratación indefinida**

De acuerdo con la legislación vigente, con el objetivo de facilitar la contratación estable de trabajadores desocupados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá realizarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial –según el caso- en los modelos y situaciones legalmente establecidos.

#### **Artículo 22. Sucesión de empresas**

1. En relación a la sucesión de empresas se ajustará a lo que establece el artículo 44 y concordantes del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para las empresas privadas que gestionan centros de titularidad pública, en los supuestos en los cuales se produzca la adjudicación de la concesión o contrato a otra empresa, por finalización de la concesión y concurso posterior, rescate del servicio por la entidad titular o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, se considerará un supuesto de subrogación de todos los derechos y obligaciones de los trabajadores con contrato en vigor y antigüedad mínima de tres meses en la empresa saliente, que se regirá por el artículo 44 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para hacer efectiva la subrogación contemplada en este apartado 2 se tendrá que seguir el procedimiento siguiente:

- A) La empresa entrante tendrá que comunicar a la empresa saliente, por medio fehaciente su condición de nueva adjudicataria del servicio.
- B) La empresa saliente notificará a los trabajadores el cambio de concesionaria, con indicación de la razón social de la empresa entrante.
- C) La empresa saliente pondrá a disposición del entrante y de la representación legal de los trabajadores, si hubiera, en el plazo máximo de 10 días naturales antes de la fecha de inicio del servicio por la nueva empresa adjudicataria, la siguiente documentación:
  - a. Relación de los trabajadores subrogados, con indicación de sus datos personales y laborales.
  - b. Copia de los contratos de trabajo de los trabajadores relacionados.
  - c. Copia de los tres últimos recibos de salarios de los trabajadores relacionados.
  - d. Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social
  - e. Fotocopia de los modelos TC/2 de los últimos 4 meses.”

#### **Artículo 23.- Contratación de personas con discapacidad**

Las empresas de más de 50 trabajadores tendrán que asegurar el cumplimiento de la obligación de reserva en las contrataciones de, como mínimo, un 2% para personas con discapacidad, o de las medidas alternativas previstas en el artículo 42 del Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con dependencia y su inclusión social y en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

Las empresas de menos de 50 trabajadores contemplarán, en los procesos de selección de personal para cubrir vacantes, criterios de discriminación positiva que den preferencia a la contratación de personas con algún tipo de discapacidad, siempre que esta no sea un obstáculo para ejercer adecuadamente las funciones que tengan que desarrollar en el puesto de trabajo de que se trate.

### **Capítulo IV**

#### **Periodo de prueba, provisión de vacantes y sustituciones**

#### **Artículo 24.- Periodo de prueba**

El personal de nuevo ingreso estará sometido al periodo de prueba que, para cada categoría profesional se establece continuación:





Para el personal contratado de manera no indefinida, el periodo de prueba se establece según la categoría profesional contratada según:

- Grupo I: 6 meses
- Grupo II: 3 meses
- Grupo III: 2 meses
- Grupo IV: un mes

Una vez finalizado el periodo de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del centro, y se computará a todos los efectos el periodo mencionado.

Con independencia del establecido anteriormente, en caso del personal a quien se haga un contrato indefinido, el periodo de prueba será de 11 meses. En este supuesto, en caso de extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa a partir del sexto mes de prestación de servicios, hasta la finalización del periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 1,5 días de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de la relación. En caso de haber mantenido una relación temporal anterior a la contratación indefinida, la duración de esta computará dentro del periodo de 11 meses mencionado. La empresa no podrá hacer uso de desistimiento del contrato para el mismo lugar de trabajo más de dos veces consecutivas.

#### **Artículo 25.- Sustituciones de personal docente**

Las sustituciones de bajas no previstas que se sepa que serán de más de una semana, se cubrirán a partir del 4º día. En el caso de bajas o ausencias previstas y de más de 3 días de duración se cubrirán a partir del 1r. día.

### **Título III** **Condiciones laborales**

#### **Capítulo I** **Jornada de trabajo**

#### **Artículo 26.- Distribución del tiempo de trabajo del personal docente**

26.1 La jornada laboral del personal docente estará dividida en horas lectivas y horas dedicadas a actividades no lectivas.

26.2 La actividad lectiva es la dedicada a la actividad pedagógica con los niños y/o con las familias.

26.3 Las actividades no lectivas son todas las que tienen relación con la actividad educativa, como por ejemplo: programación, preparación de actividades, reuniones de claustro, de ciclo, de padres y madres...

#### **Artículo 27.- Jornada laboral del personal docente**

27.1 La jornada anual total será de 1.398 horas, de las cuales un máximo de 1.290 se dedicarán a actividades lectivas; y el resto, a actividades no lectivas y a formación.

27.2 El tiempo de trabajo semanal dedicado a actividades lectivas será de 30 horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes.

27.3 Las actividades no lectivas se distribuirán a lo largo del año por parte de las empresas con el acuerdo de los/las trabajadores/as. Durante el curso escolar se harán un mínimo de 2 horas no lectivas semanales que se reflejarán en el plan anual del centro.

27.4 Los/las directores/as de los centros dentro de su horario contarán con un mínimo de 5 horas semanales no lectivas para las tareas de dirección.

27.5 En el momento en que los centros dispongan de más personal docente, se irá intentando que tanto los/las directores/as como el resto del personal docente reduzca el número de horas lectivas, no reduciendo el horario sino teniendo más horas no lectivas.

#### **Artículo 28.- Jornada del personal no docente**

28.1 La jornada laboral se establece en 1702 horas de trabajo en cómputo anual, equivalentes a 38 horas semanales. Esta jornada se distribuirá de lunes a viernes y en jornada continuada, salvo que no lo permitiera la organización del trabajo.

28.2 En aquellos supuestos en que la organización del trabajo exija la implantación de un sistema de turnos, el horario de la jornada laboral

podrá computarse en ciclos superiores al semanal para posibilitar el normal funcionamiento de los servicios.

28.3 Los trabajadores y trabajadoras que cursan con regularidad estudios de obtención de un título académico o profesional o tengan responsabilidades familiares, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, con la solicitud previa que resolverán las empresas.

28.4 Todo el personal no docente tendrá derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos.

## **Capítulo II**

### **Vacaciones**

#### **Artículo 29.- Personal docente**

29.1 Personal docente de centros educativos:

Las vacaciones del personal docente serán las marcadas por el calendario escolar aprobado por el Consejo Escolar Municipal. Tendrán 31 días naturales de vacaciones en agosto.

En Navidad y Pascua tendrán derecho a tantos días sin actividad docente como los que se fijen de vacaciones para los alumnos en el calendario escolar.

Siempre que sea posible, durante el mes de julio tendrán derecho en una semana de vacaciones, haciendo turnos semanales para compensar las horas dedicadas a formación fuera del horario. Si por cuestiones de organización del trabajo no se pueden disfrutar durante el mes de julio, se podrán disfrutar durante el resto del año, con informe favorable del claustro del centro correspondiente y con la aprobación de la dirección de la empresa.

29.2 Personal docente otros programas:

En el supuesto de que haya otros programas, el calendario de los otros servicios será aprobado de forma específica por la dirección de cada empresa.

#### **Artículo 30.- Personal no docente**

- a. Todo el personal tendrá derecho en un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales o, lo que es lo mismo, de 23 días hábiles.
- b. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de junio a septiembre de cada año. No obstante, también se podrán disfrutar las vacaciones anuales en otro periodo diferente del señalado anteriormente, con la previa petición del/de la trabajador/a, siempre que no perjudique las necesidades del servicio.
- c. Por acuerdo entre la empresa y el representante del personal, si procede, se fijarán los periodos de vacaciones de todo el personal.
- d. La elección del turno de vacaciones se realizará de forma rotativa, respetando en todo caso el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de que las suyas coincidan con las vacaciones escolares. En caso de que ambos cónyuges o los dos miembros de pareja de hecho presten sus servicios a la misma empresa, se procurará, con la previa solicitud de los interesados, que el periodo de vacaciones coincida en las mismas fechas.

#### **Artículo 31.- Materias comunes a los dos tipos de personal. Interrupción de vacaciones**

Si en la fecha de inicio de las vacaciones el trabajador está de baja, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas. El trabajador tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en un periodo posterior al establecido en el calendario laboral, siempre después del periodo de adaptación escolar que establezca cada centro. Aun así, las fechas solicitadas por el trabajador quedarán supeditadas a las necesidades de la empresa. El trabajador lo tendrá que justificar debidamente mediante el parte de baja del facultativo de la Seguridad Social, que lo tendrá que remitir a la empresa con la mayor urgencia posible y, posteriormente, mediante el justificante correspondiente de alta médica.

## **Capítulo III**

### **Calendario laboral**

#### **Artículo 32.- Personal docente**

Las empresas aprobarán, por los servicios educativos y con motivo de sus características, el calendario laboral, cada curso escolar y no anualmente. Se tendrá que adecuar a las fiestas laborales y a los calendarios aprobados por las administraciones competentes, aunque sean

acordados posteriormente en la aprobación del calendario escolar.

#### **Artículo 33.- Personal no docente.**

Tomando como base los criterios establecidos en los artículos anteriores, las empresas adoptarán el calendario laboral aprobado por cada municipio para cada año natural.

#### **Artículo 34.- Tiempo de descanso**

34.1 Personal no docente: Se disfrutará de un tiempo de descanso diario durante la jornada de trabajo por un periodo de 15 minutos, computable como trabajo efectivo, siempre que se supere un mínimo de cinco horas continuadas de trabajo.

34.2 Personal docente: Los 15 minutos se organizarán en función del trabajo del centro, se realizarán dentro del mismo centro y, en caso de que la empresa disponga de comedor, se utilizarán para comer y la comida será aportada por la empresa.

### **Capítulo IV**

#### **Permisos, excedencias y suspensión del contrato de trabajo**

#### **Artículo 35.- Permisos retribuidos**

Los trabajadores, con la previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a. 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. En caso de que el trabajador lo solicite, tendrá derecho a acumular los días de esta licencia en el periodo de vacaciones que le corresponda, siempre que lo solicite con treinta días de antelación.
- b. 1 día por traslado del domicilio habitual.
- c. 1 día en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d. Para concurrir a oposiciones y otros procesos selectivos a cualquier administración pública, durante los días en que se lleven a cabo.
- e. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, durante el tiempo imprescindible para cumplirlos durante la jornada laboral, la exigencia del cual se tendrá que acreditar documentalmente, sin que el trabajador perciba ninguna retribución o indemnización que pueda superar, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o cargo, se descontará el importe del salario al cual tuviera derecho.

A efectos de este apartado, se consideran deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

1. Citaciones de juzgados, de comisarias, de gobiernos civiles y militares, revisión militar y de armas, renovación del documento nacional de identidad y de pasaportes, y obtención o presentación de certificados o realización de gestiones en los registros y centros oficiales.
2. Examen o renovación del carné de conducir.
3. Trámites necesarios en organismos oficiales.
4. Asistencia a reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependientes de estos, de los cuales forme parte como cargo selectivo, como regidor o como parlamentario.

#### **Artículo 36- Excedencias**

La excedencia puede ser forzosa, voluntaria y especial, en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ningún caso el/la trabajador/a tiene derecho a retribución.

36.1 Forzosa. Los trabajadores fijos designados para ocupar un cargo público o sindical tienen derecho a la excedencia forzosa. Esta excedencia da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

36.2 Voluntaria.

36.2.1 Con derecho a la conservación del puesto de trabajo. Los/las trabajadores/as fijos con más de un año de servicios efectivos podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior en un año ni superior a tres años.

El/la trabajador/a, un mes antes de finalizar el tiempo de excedencia concedido, tendrá que dirigirse a la empresa para solicitar su ingreso o la prórroga de la excedencia, si procede.



Las vacantes producidas por excedencias se cubrirán mediante contratos temporales de sustitución.

El reingreso será automático, con la solicitud previa con un mes de antelación. Si pasado el plazo de la excedencia no se ha solicitado el reingreso, esta se considerará prorrogada hasta un máximo de tres años.

36.2.2 Sin derecho a conservación del puesto de trabajo. Los/las trabajadores/as con más de un año de servicios efectivos podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 3 meses ni superior a cinco años. Este derecho solo se puede ejercer otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

36.2.3 El personal docente tendrá que hacer coincidir las excedencias voluntarias con las fechas de inicio o de final de trimestre, o de curso escolar.

#### **Artículo 37.- Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.**

##### 37.1. Maternidad/paternidad/adopción/acogida

37.1.1. Permisos retribuidos. Las prestaciones por las contingencias de maternidad y paternidad serán las que se determinen en cada momento por la legislación de Seguridad Social y los convenios de ámbito superior.

37.1.2. Excedencias. Para el cuidado de los hijos menores de 3 años, tanto lo sean por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogida, aunque sean provisionales, a partir de la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tienen derecho tanto el padre como la madre y por un periodo no superior a tres años. Tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo.

##### 37.2 Otras medidas de conciliación de la vida laboral y familiar:

###### 37.2.1 Permisos retribuidos:

a) En caso de muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador/a disfrutará de 3 días hábiles de permiso. Cuando por estas circunstancias el/la trabajador/a se tenga que desplazar fuera de la isla serán 5 días hábiles.

En todos los casos antes mencionados, los días solicitados se tienen que poder justificar y no necesariamente tienen que ser seguidos.

En caso de defunción, los días de permiso se tienen que disfrutar inmediatamente después de ésta.

b) Los trabajadores podrán asistir a la consulta médica durante el horario de trabajo, si acreditan debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

c) Los trabajadores podrán acompañar a familiares de hasta primer grado de consanguinidad a la consulta médica durante el horario de trabajo, si acreditan debidamente con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

d) Acompañamiento, durante la jornada de trabajo, de familiares, de hasta un segundo grado de consanguinidad o de afinidad, o de parientes con minusvalía psíquica o física y de hijos menores, para realizar trámites puntuales y por razón de su estado, por visitas médicas, siempre que, por carencias físicas, se los tenga que acompañar.

37.2.2 Reducción de la jornada por guarda legal: El personal laboral que, por razón de la guarda legal, tenga directamente a su cargo algún menor de 12 años, persona mayor o persona discapacitada hasta segundo grado de consanguinidad que no realice ninguna actividad retribuida, tiene derecho a una disminución de la jornada de trabajo, de un máximo de la mitad de la duración de la misma, con la reducción proporcional de retribuciones.

37.2.3 Excedencias: Para el cuidado de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o unión de hecho que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se pueden valer por sí mismos y que no tengan ninguna actividad retribuida, los trabajadores/as tienen la posibilidad de disfrutar de una excedencia de forma fraccionada y por un periodo no superior a 3 años. Sin embargo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

37.2.4. Incapacidad temporal. En los supuestos de incapacidad temporal, y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para lograr el 100% de la retribución salarial mensual de convenio (salario base, CPP y, si procede, complemento específico) que le hubiera correspondido en caso de haber podido llevar a cabo sus actividades laborales. Este complemento no se abonará a las pagas extraordinarias, ya estén prorrateadas mensualmente o no, dado que estas meritan de manera exclusiva en proporción en los días efectivamente trabajados.

Este complemento se aplicará siempre que exista derecho en la percepción de la prestación de la seguridad social.

Las empresas y, si procede, las organizaciones empresariales -para sus afiliados- podrán contratar pólizas que cubran estas contingencias.”

Artículo 37.2.5. Lactancia. Por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, los trabajadores tendrán derecho en una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador, este podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad, o bien acumular el derecho en jornadas completas de forma continuada inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por maternidad. La concreción de esta acumulación, para el trabajador que lo solicite, será de un permiso retribuido de 20 días naturales, siempre que durante este periodo no esté disfrutando de la mejora social consistente en la gratuidad de la plaza del hijo en un centro de educación infantil. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En el supuesto en que dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

## Capítulo V Formación y perfeccionamiento profesional

### Artículo 38.- Principios generales.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho que le faciliten la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesionales.

### Artículo 39.- Tiempo para la formación

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de la Administración, organizaciones sindicales u otras entidades, para la formación directamente relacionada con la profesión o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes de formación continua en las administraciones públicas y/o educativas, se considerarán tiempos de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se impartan durante el horario laboral de los trabajadores y cuando así lo permitan las necesidades del servicio. Las empresas determinarán la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización.

El personal de los grupos I, II e III que esté contratado durante, al menos, la totalidad del curso escolar, tiene derecho a compensar las horas invertidas en acciones formativas recibidas fuera del horario lectivo. Para hacerlo, hará falta que las acciones cursadas tengan una duración mínima de 32 horas. Esta formación, una vez realizada y acreditada, se compensará con el disfrute de los días equivalentes en un máximo de 32 horas laborales. La compensación se efectuará preferentemente durante el mes de julio, en el cual la empresa habilitará un sistema rotatorio de entrega con el doble objetivo de facilitar el derecho a compensación de los diferentes trabajadores que hayan asistido a acciones formativas y de evitar la desatención del servicio. Con el informe favorable de la dirección de la empresa, estos días se podrán disfrutar a lo largo del año. Los estudios universitarios y los estudios relacionados directamente con el lugar de trabajo desarrollado por el trabajador/a podrán computarse dentro de las 32 horas no lectivas dedicadas a la formación.

En cuanto al personal del grupo IV, se establecen 38 horas a lo largo del año por asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional. Cuando el contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, con un informe favorable de la dirección de la empresa, se podrá dar permiso para ausentarse en horas de trabajo, si es necesario, para la asistencia al curso. Las horas podrán ser compensadas en los términos equivalentes a los establecidos por los grupos I, II e III.

Tanto en un caso como en el otro, cuando se tratase de trabajadores contratados a tiempo parcial las horas susceptibles de ser compensadas se prorratearán de manera proporcional a la jornada del contrato.

### Artículo 40.- Permisos para la formación

41.1 Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederá permiso para los supuestos siguientes: Permiso retribuido para concurrir a exámenes en centros oficiales durante el tiempo necesario en que se lleven a cabo y, si procede, para los desplazamientos.

41.2 En el mismo sentido de facilitar la formación del personal, las empresas podrán conceder permiso, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en caso de asistir a cursos sindicales.



**Título IV**  
**Retribuciones**

**Capítulo I**  
**Retribuciones**

**Artículo 41.- Retribuciones básicas**

Se entenderá por retribuciones básicas, a percibir por cada uno/a de los/de los trabajadores/as, la cuantía mensual que aparece en el cuadro de retribuciones como salario base.

**Artículo 42.- Complementos salariales**

42.1 Antigüedad. Se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija que se incrementará anualmente con la misma proporción que lo hagan los sueldos, que se abonará a partir del primer día del mes en que haga tres años de servicios efectivos (ver anexo II).

42.2 Específico de cargo o función. En el transcurso del periodo de vigencia del Convenio se confeccionará una propuesta de puestos de trabajo a los cuales se asignará un complemento específico en relación con su especialidad, dificultad técnica, dedicación, responsabilidad o cualquier otra circunstancia que implique un nivel de exigencia superior al normalmente requerido al resto de trabajadores/as de la misma categoría o de una de diferente. Este complemento estará sujeto al puesto de trabajo, sea quien sea su titular.

42.3 Gratificaciones extraordinarias. Todos los/las trabajadores/as tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias en el año, de cuantía igual al salario base con la antigüedad, que se abonarán en los meses de julio y diciembre.

42.4 Trabajos de superior y de inferior categorías:

42.4.1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará según las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral y con respecto a la dignidad del trabajador.

42.4.2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El empresario tiene que comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encargo de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador puede reclamar el ascenso, si esto no se opone a lo dispuesto en el convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables a la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones son acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, si procede, de los delegados de personal, el trabajador puede reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se pueden establecer periodos diferentes de los expresados en este artículo a los efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

42.4.3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, excepto en los casos de encargo de funciones inferiores, en los cuales mantendrá la retribución de origen. No se pueden invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones diferentes de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

42.4.4. El cambio de funciones diferentes de las pactadas no incluido en los supuestos que prevé este artículo requiere el acuerdo de las partes o, si no, la sumisión a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que con cuyo objeto se hayan establecido en convenio colectivo.

**Capítulo II**  
**Otros aspectos retributivos**

**Artículo 43.- Pago de salarios**

Los salarios del personal comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio quedarán establecidos en las tablas salariales que constan en anexo II de este Convenio.

Los pagos se efectuarán por meses vencidos y, como máximo, en los 5 primeros días del mes siguiente.



#### **Artículo 44.- Indemnizaciones por motivos del servicio**

Los/las trabajadores/as que por necesidad del servicio tengan que realizar viajes o desplazamientos dentro del territorio nacional que los obligue a hacer pagos de dietas o a pasar la noche fuera de su domicilio habitual, tendrán derecho a las compensaciones económicas generadas, previa justificación. Estos importes no podrán superar las siguientes cantidades: 53,34 euros por manutención y día en caso de pernoctar fuera y de 26,67 euros día, en caso de manutención sin pernoctación. En todo caso, los gastos de estancia en caso de pernoctación siempre serán compensados.

### **Título V** **Régimen asistencial**

#### **Capítulo I.- Seguridad, salud laboral y enfermedades profesionales al trabajo**

#### **Artículo 45.- Seguridad y Salud laboral.**

Los centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 19), y a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como al resto de disposiciones de carácter general. A tal efecto, a primeros de cada curso, el Centro podrá solicitar en el Instituto de Salud e Higiene (o al organismo autónomo competente), o al médico del Centro, una revisión médica de los trabajadores que lo deseen. En cada Centro de trabajo se designará un responsable de Seguridad y Salud laboral.

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

Mientras se mantengan en vigor las disposiciones antes citadas, se observarán a las empresas afectadas por este convenio los aspectos siguientes:

- Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos al trabajo.
- En referencia a sus competencias y facultades, serán las determinadas en el artículo 36 de la Ley de Prevención 31/1995.
- Será de aplicación a los Delegados de Prevención aquello 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 a las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley de Prevención 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 según la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 35/1995.

#### **Artículo 46.- Comité de 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 Ley mencionada, 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 de los Delegados de Prevención será el que corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica y, además, el necesario para el desarrollo de los cometidos siguientes:

- 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 a acompañar los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo
- El destinado a acompañar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a las visitas en el centro de trabajo
- El derivado de la visita en el centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño a la salud de los trabajadores
- El invertido en su formación





#### **Artículo 47.- Enfermedades profesionales**

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

#### **Artículo 48.- Vigilancia de la salud**

El empresario observará aquello preceptuado en esta materia, en función de los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con el establecido a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales o normativa en vigor.

#### **Artículo 49.- Plan de señalización de seguridad y salud en el trabajo**

Siempre que resulte necesario, el empresario tendrá que adoptar las medidas precisas, atendiendo a lo establecido al RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud al trabajo, o normativa que lo modifique.

### **Capítulo II** **Derechos sindicales**

#### **Artículo 50.- Derecho a información**

Los representantes sindicales de los/las trabajadores/as tienen derecho a ser informados y a participar en aquellos temas regulados por el Estatuto de los trabajadores y la Ley Orgánica de libertad sindical.

#### **Artículo 51.- Crédito Horario**

Los representantes de los trabajadores pueden ausentarse del trabajo, si previamente han avisado y justificado su ausencia, con derecho a remuneración para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

#### **Artículo 52.- No-discriminación**

Ningún trabajador podrá ser discriminado por su afiliación sindical: tiene que poder expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir publicaciones de interés laboral o social, siempre que no perjudiquen el normal desarrollo del trabajo.

#### **Artículo 53.- Derechos y garantías**

Los representantes del personal tienen las competencias, los derechos y las garantías que establece el Estatuto de los trabajadores, la Ley Orgánica de libertad sindical y las disposiciones legales que sean aplicables.

#### **Artículo 54.- Derecho de reunión**

Se garantizará el derecho de reunión de los trabajadores en su centro de trabajo, siempre que no obstaculice la actividad llevada a cabo en el mismo centro y de acuerdo con la legalidad vigente. Las reuniones tienen que ser comunicadas a las empresas con la antelación necesaria, el orden del día y las personas que no son de la plantilla que irán al centro.

### **Título VI** **Aplicación del régimen salarial y solución de conflictos laborales**

#### **Artículo 55.- Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en este Convenio**

Cuando se presenten causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de acuerdo con el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores, se podrá proceder, con previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo aplicable, que afecten las materias siguientes:





- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que se presentan causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos como por ejemplo la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o de ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o de ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo aplicable, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada de acuerdo con el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que se presentan las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, luto, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo tendrá que ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación tendrá que determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de la empresa mencionada, y establecer, si se tercia y en consideración en la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo que le sea de aplicación, sin que en ningún caso la dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del Convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en esta cláusula será requisito indispensable que se haya procedido a la actualización previa de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En caso de desacuerdo, durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio de aplicación, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le sea planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera logrado un acuerdo, las partes tendrán que recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, asumiendo en este convenio el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, caso en que el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y partiendo de los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo tendrá que ser comunicado a la autoridad laboral solo a efectos de depósito.

En caso de que no haya acuerdo entre las partes, se resolverán los conflictos a través de lo indicado en el artículo 56 de este Convenio.

#### **Artículo 56 Solución extrajudicial de conflictos laborales**

56.1 Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio colectivo o de cualquier otros que afecten los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, que no sean resueltos en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio, se someterán a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) en su fase de mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar la sumisión de las partes afectadas al procedimiento arbitral del Tribunal mencionado.

Sirva por lo tanto este artículo como exprés adhesión de las partes al órgano referido arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance que el pacto obliga empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial al procedimiento de mediación del órgano mencionado, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión exprés e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sumisión a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.





56.2 Igualmente las partes firmantes de este Convenio colectivo asumen el compromiso de promover la sumisión voluntaria y expés a los procedimientos de Mediación de las Islas Baleares de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materias que se prevean en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) como sistema de solución extrajudicial de conflictos.

**Título VI**  
**Régimen disciplinario**

**Capítulo I**  
**Faltas**

**Artículo 57.- Faltas.**

Por 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 lugar de trabajo durante tres días laborales.
2. Una falta de asistencia al trabajo, en el plazo de treinta días laborales.
3. Dar por concluida la actividad laboral con anterioridad en 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, hasta dos veces en treinta días laborales.
5. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, salvo que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
6. No comunicar los cambios de domicilio o el número de teléfono en el plazo de un mes.
7. Negligencia en el control de asistencia, disciplina y cuidado de los niños.

B. Son faltas graves:

1. De cuatro a cinco faltas injustificadas de puntualidad, cometidos en el plazo de treinta días laborales.
2. Dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en el plazo de treinta días laborales.
3. No ajustarse en las programaciones trimestrales acordadas.
4. Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el Centro, cuando puedan herir la sensibilidad de los niños.
5. Faltar gravemente de palabra u obra a la persona del niño, a sus familiares o tutores y al resto de miembros del Centro.
6. La pasividad y el desinterés en el cumplimiento de las funciones encomendadas.
7. La reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días laborales.

C. Son faltas muy graves:

1. Seis o más faltas injustificadas de puntualidad, cometidos en el plazo de treinta días laborales.
2. Tres o más faltas injustificadas de asistencia al trabajo, cometidos en el plazo de sesenta días laborales.
3. El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional.
4. La reiteración en los maltratos de palabra y obra dirigidos a niños, familiares o tutores y al resto de miembros del Centro.
5. La reincidencia en falta grave si se cometiera dentro de los 180 días laborables siguientes a la comisión de la primera infracción.
6. La pasividad y el desinterés en el cumplimiento de las funciones encomendadas.
7. La reincidencia en falta grave en el plazo de sesenta días laborales.

**Artículo 58.- Prescripción.**

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- a. Las faltas leves: a los diez días
- b. Las faltas graves: a los quince días
- c. Las faltas muy graves: a los 60 días, contadores desde la fecha en la cual la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.





## Capítulo II Sanciones

### Artículo 59.- Tipo de sanciones

Las sanciones serán:

- Por faltas leves: amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- Por faltas graves: amonestación por escrito y suspensión de ocupación y sueldo de cinco a quince días con anotación en su expediente personal.
- Por faltas muy graves: suspensión de ocupación y sueldo de dieciséis a treinta días y despido.

### Artículo 60.- Comunicación

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

Las sanciones que en orden laboral se pudieran imponer, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pudiera ser constitutiva de delito.

### Artículo 61.- Reducción de sanciones

La dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes en el hecho y la conducta **p** del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

### Artículo 62.- Cancelación de sanciones

Los Centros anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones graves que se los hayan impuesto, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves. Se enviará copia a los representantes de los trabajadores.

La no comisión de faltas por parte de los trabajadores determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en su expediente personal, en los plazos siguientes:

- Faltas leves: a los seis meses
- Faltas graves: a los 12 meses
- Faltas muy graves: a los 24 meses

### Artículo 63.- Infracciones de los empresarios

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

## ANEXO I Definición de categorías profesionales

Grupo I. Personal directivo

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

Subdirector: es el encargado que auxilia el director y, en caso necesario, sustituye el 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 llevadas a cabo.

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. Personal de aula

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 de 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 lleva a cabo su función elaborando y ejecutando la programación de su aula y ejerciendo la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

#### Grupo III. Personal de espaldarazo

Titulado superior: es la persona que, en posesión de titulación mínima universitaria superior, o equivaliendo, lleva a cabo, en el Centro, las funciones de espaldarazo encomendadas de conformidad a la titulación referida.

Titulado mediano: es la persona que, en posesión de una titulación mínima universitaria superior, o equivaliendo, lleva a cabo, en el Centro, las funciones de espaldarazo encomendadas de conformidad a la titulación referida.

Auxiliar: es quien ejerce las labores de soporte que se le encomienden.

#### Grupo IV. Personal de administración y servicios

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 de los enseres de cocina. La persona que se ocupe de esta categoría tendrá que estar en posesión del carné de manipulador de alimentos.

Personal de limpieza: es quien atiende la función de la limpieza de las dependencias encomendadas, bajo la dirección de las empresas o personas designadas por estas.

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

Personal de servicios generales: son las personas a las cuales se les encomiendan funciones u oficios especiales o mixtas entre las anteriores categorías de este grupo.

Administrativo: es la persona que realiza funciones de administración, burocráticas, atiende los teléfonos, recepción y otros servicios del mismo tipo.

Auxiliar: es aquella persona que, sin calificación específica, ejerce las labores que se le encomiendan.

Otros:

Contratado para la formación: es el trabajador que tiene suscrito con la empresa la modalidad de contrato para la formación.

Asistente infantil (a extinguir): es quien tiene cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, higiene y atención personal de los niños.

### ANEXO II Tablas salariales

	Salario	Complementos
Grupo I		
Director Gerente	1.725,44	37,72
Subdirector	1.725,44	37,72
Director Pedagógico	1.725,44	37,72
Grupo II		
Maestro	1.725,44	37,72
Educador Infantil	1.428,07	32,17





	Salario	Complementos
Grupo III		
Titulado superior	1.725,44	37,72
Titulado medio	1.725,44	37,72
Auxiliar	1.087,41	26,23
Grupo IV		
Personal de cocina	1.087,41	26,23
Personal de limpieza	1.087,41	26,23
Personal de mantenimiento	1.087,41	26,23
Personal de Servicios Generales	1.087,41	26,23
Administrativo	1.428,07	32,17
Otros		
Contrato por formación		
Asistente infantil (a extinguir)	1.087,41	26,23
Pulses		
Plus para la dirección de centre		221,92
Plus para la secretaria de centre		110,95
Plus para la tutoría		82,10

Las bases salariales y pulses establecidos se actualizarán anualmente en función de los incrementos positivos del Índice de Precios al Consumo estatal para el año inmediatamente anterior establecidos por el Instituto Nacional de Estadística.

Firman,

Maria Camps Sintes	Jacqueline Moreno Garcia	Rafela Pons Seguí
41XXXXXXX	38XXXXXXX	41XXXXXXX
( STEI intersindical )	( FETE – UGT )	( CC.OO. )

En Representación de la La Asociación Empresarial de Escuelas de Educación Infantil de Menorca

Maria Teresa Pons Pons	Magdalena Mesquida Camps
41XXXXXXX	41XXXXXXX

