

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

11864

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu del Patronat Municipal d'Escoles d'Infants de Palma (exp.: CC_TA_02/066, codi de conveni 07000632011982)

Antecedents

1. El dia 12 de desembre de 2013, la representació del Patronat Municipal d'Escoles d'Infants de Palma i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 19 de desembre, el senyor Manuel Pujol Villalonga, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del Patronat Municipal d'Escoles d'Infants de Palma en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.



Palma, 30 de juny de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral
Onofre Ferrer Riera
Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)

CONVENI COL·LECTIU DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS
TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

CAPÍTOL I. ÀMBITS D'APLICACIÓ

Article 1. Parts signatàries

Subscriuen el present Conveni, d'una part i en representació del Patronat Municipal d'Escoles d'Infants de Palma, el seu president, el Sr. Sebastià Sansó Bonet i la directora-gerent, la Sra. Sonia Valenzuela Van Moock-Chaves, i de l'altra, els membres del Comitè d'Empresa: la presidenta Sra. Sandra Heredia Zarco, la vicepresidenta Sra. Matilde Pomar Forteza, la secretària Sra. Rosa Adrover Forteza i les vocals Srs. Antònia Jaume Moranta, Antònia Lopez Buendia, María José Jiménez Serrano i Aina Bibiloni Garau.

Article 2. Àmbit d'aplicació

2.1. Les disposicions que conté aquest Conveni afecten tot el personal que presta els seus serveis a càrrec de l'àmbit d'organització i direcció del Patronat Municipal d'Escoles d'Infants de Palma.

2.2. S'exceptuen de la seva aplicació els alts càrrecs a què es refereix l'article 2 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 3. Àmbit temporal

3.1. Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà que es firmi i serà vigent fins el 31 de desembre de 2017.

3.2. S'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia per alguna de les parts en el termini de preavís de tres mesos respecte de la data en què finalitza la seva vigència.

3.3. Un cop acabada la vigència d'aquest Conveni i fins que se signi el pròxim el personal que n'estigui afectat tindrà un increment salarial que correspondrà al que estableixi la Llei de Pressuposts generals de l'Estat tant per als conceptes salarials (sou base, complement paga extra, complement específic, complement salarial, plus coordinació, plus vestuari, plus tutoria d'aula, plus TSEI amb titulació de mestre i plus de productivitat o suport) com per als conceptes no salarials (plus locomoció, ajudes per fills i ajudes mèdiques).

3.4. La denúncia per a la revisió del Conveni s'ha de fer per escrit a través de qualsevol de les representacions del Patronat o dels representants dels treballadors, i s'ha de comunicar a les altres representacions i a l'autoritat laboral. Un cop denunciat es constitueix la comissió negociadora.



3.5. Una vegada denunciat el Conveni, aquest manté la seva vigència de 18 mesos a partir de la data de la seva denúncia.

CAPÍTOL II. COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 4. Comissió Paritària

4.1. En el termini d'un mes com a màxim, comptat a partir de la publicació d'aquest Conveni, s'ha de constituir una comissió paritària per a la representació, la vigència i l'estudi d'aquest, formada per tres representants nomenats pel Comitè d'Empresa i tres representants del Patronat. Els representants poden ser assistits a les reunions per assessors tècnics, fins a un nombre màxim de tres per a cadascuna de les parts.

4.2. La Comissió Paritària ha d'elaborar, en primera sessió, el reglament de funcionament d'aquesta Comissió.

4.3. Es fixen com a funcions d'aquesta Comissió Paritària les següents:

a. Interpretar, vigilar i estudiar l'aplicació de l'articulat del Conveni.

b. Emetre informes sobre les qüestions que li proposin les parts.

c. Entendre de totes les altres qüestions que se li encomanin, derivades del text d'aquest Conveni. Les seves resolucions són vinculants, una vegada ratificades pel Consell Rector del Patronat o pel Ple de l'Ajuntament. Els acords s'han de prendre per majoria absoluta dels seus membres i s'han de fer públics.

4.4. Els acords de la Comissió Paritària tenen validesa i eficàcia plenes en l'àmbit d'aquest Conveni, s'adopten per majoria simple (la meitat més un) de cadascuna de les parts i s'han de fer públics a cadascun dels centres de treball del Patronat.

4.5. Així mateix, i en compliment de l'article 85.3e) de l'Estatut dels Treballadors, la Comissió Paritària serà competent per interpretar el conveni durant la seva vigència, d'acord amb els requisits exigits en el citat article 85.3 ET. De la mateixa manera, i als efectes del coneixement i resolució de discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació de condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 41.6 i 82.3 respectivament de l'ET, a què es refereix l'apartat e) del ja reiterat article 85.3 ET, les parts es remeten al que preveu l'article 5 d'aquest Conveni Col·lectiu.

Article 5. Submissió al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears

Si un cop reunida la comissió paritària no aconsegueix un acord majoritari de solució del conflicte, les parts acorden:

Sotmetre, expressament, als procediments de conciliació i arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) en la seva fase de mediació, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole individual, col·lectiu o plural, que puguin suscitar-se.

En cas de necessitat d'inaplicació de les condicions establertes en el present Conveni, s'estarà al que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Finalitzat el període de consultes sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària prevista en l'article 4 d'aquest Conveni. La Comissió Paritària s'ha de pronunciar en un termini màxim de 10 dies lectius a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no s'hagués arribat a un acord, l'assumpte serà sotmès a l'arbitratge vinculant del TAMIB.



CAPÍTOL III. ORGANITZACIÓ

Article 6. Organització del treball

La gestió i l'organització del treball és facultat específica del Patronat i s'ha d'ajustar al que preveuen l'Estatut dels treballadors i altres disposicions aplicables.

TÍTOL II. DEL PERSONAL **CAPÍTOL I. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL**

Article 7. Grups i categories

7.1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es classifica en dos grups, amb les següents categories professionals:

GRUP 1: PERSONAL DOCENT DEL PRIMER CICLE D'EDUCACIÓ INFANTIL

- 1.1. Mestre/ra
- 1.2. TSEI

GRUP 2: PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

2.1 Personal d'administració i serveis

- 2.1.1. Cap d'administració
- 2.1.2. Director/ra pedagògica
- 2.1.3. Treballador/ra social
- 2.1.4. Tècnic/ca mitjà d'administració
- 2.1.5. Administratiu/iva
- 2.1.6. Auxiliar de serveis

2.2. Personal de serveis

- 2.2.1. Mantenidor/ra
- 2.2.2. Cuiner/ra
- 2.2.3. Ajudant/ta de cuina
- 2.2.4. Netejador/ra

Article 8. Definició de categories professionals

Grup 1: personal docent

- 1.1. Mestre/ra



Pertanyen a aquest grup els treballadors i treballadores que compten amb el títol requerit per a cada categoria i que han estat contractats o contractades en consideració a aquest per a exercir tasques educatives:

Dins la categoria de mestre/ra es troben diferents funcions:

1.1.1 Mestre/a tutor/ra: són contractats amb la titulació de Magisteri, en l'especialitat d'educació infantil o títol equivalent habilitat o homologat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat, la funció dels quals és l'exercici de l'activitat educativa per al bon desenvolupament del currículum en el marc organitzatiu, pedagògic i didàctic establert pel centre d'acord amb la legalitat vigent i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

1.1.2 Mestre/ra de NEE: són contractats amb la titulació de Magisteri en l'especialitat d'educació especial o títol equivalent habilitat o homologat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat o altres titulacions superiors relacionades amb educació, la funció dels quals és l'exercici de l'activitat educativa amb infants amb necessitats educatives especials, donant el suport acordat a les adaptacions curriculars dels dits infants, en el marc organitzatiu, pedagògic i didàctic establert pel centre d'acord amb la legalitat vigent i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

1.1.3 Mestre/a coordinador/ra de centre: Els que són elegits en funció de l'article 13.2 d'aquest conveni amb la titulació de mestre/ra d'educació infantil o equivalents homologats o habilitats per l'administració corresponent, que realitzen les funcions de coordinació relacionades amb el claustre, el personal, les instal·lacions, els edificis i les oficines del Patronat, escola i família, personal educatiu extern a l'escola i documents corresponents i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

1.1.4 Mestre/a Més ú: Només es pot encomanar a les Mestres les funcions de Més ú, per motius pedagògics i de salut, prèvi acord per part de l'empresa. La seva funció és l'encomanada per donar suport i l'exercici de l'activitat educativa per al bon desenvolupament del currículum, dins el marc organitzatiu, pedagògic i didàctic establert pel centre d'acord amb la legalitat vigent i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

1.2. Tècnic/ca superior en educació infantil (TSEI).

Pertanyen a aquest grup els treballadors que tenen el títol requerit per a cada categoria i que han estat contractats en consideració a aquest per a exercir tasques educatives:

1.2.1. TSEI tutor/ra: són contractats amb la titulació de tècnic/ca superior en educació infantil o equivalents homologats o habilitats per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat; Magisteri en l'especialitat d'Educació Infantil o títol equivalent habilitat o homologat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat, la funció dels quals és l'exercici de l'activitat educativa per al bon desenvolupament del currículum, en el marc organitzatiu, pedagògic i didàctic establert pel centre d'acord amb la legalitat vigent i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

1.2.2. Més ú: són contractats amb la titulació de tècnic/ca superior en educació infantil o equivalents homologats o habilitats per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat; Magisteri en l'especialitat d'Educació Infantil o títol equivalent habilitat o homologat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat, la funció dels quals és l'encomanada per donar suport i l'exercici de l'activitat educativa per al bon desenvolupament del currículum, dins el marc organitzatiu, pedagògic i didàctic establert pel centre d'acord amb la legalitat vigent i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

1.2.3. TSEI contractat/ada a temps parcial (TSEITP). Els que són contractats a temps parcial amb la titulació de tècnic superior en educació infantil o equivalents homologats o habilitats per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat; Magisteri en l'especialitat d'Educació Infantil o títol equivalent habilitat o homologat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat, la funció dels quals és l'exercici de l'activitat educativa, per al bon desenvolupament del currículum, en el marc organitzatiu, pedagògic i didàctic establert pel centre d'acord amb la legalitat vigent i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

Grup 2: personal d'administració i serveis



2.1. Personal d'administració i serveis

2.1.1. Cap d'administració. A les seves funcions inclouen dirigir, realitzar i coordinar les activitats administratives, econòmiques i comptables pròpies del seu càrrec, elaborar i gestionar el pressupost, planificar les tasques de l'equip administratiu, dur el seguiment de les sessions del Consell Rector i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

2.1.2. Directora pedagògica. Les seves funcions són dur a terme la direcció pedagògica, orientar, supervisar i coordinar l'activitat educativa de les escoles del Patronat i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

2.1.3. Treballador/ra social. Les seves funcions són l'atenció, la informació i l'orientació a famílies amb demanda d'escolarització i la gestió de places amb quota reduïda per a famílies en situació socioeconòmica desfavorable derivades dels serveis d'atenció social i i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

2.1.4. Tècnic/ca mitjà d'administració. Són contractats amb la diplomatura de Ciències Empresarials/Econòmiques, la llicenciatura en Economia o un títol equivalent. Les seves funcions són donar suport i coordinar les funcions intermèdies entre el cap i la resta del personal d'administració, controlar les nòmines i els ingressos de quotes, fer el seguiment del impagats, supervisar la conciliació entre banc i comptabilitat i i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

2.1.5. Administratiu/iva. Les seves funcions són l'atenció al públic, el procés de sol·licitud de plaça i matriculació dels infants, la facturació de quotes, els pagaments de salaris, la comptabilització de factures, les tasques relacionades amb el seu lloc de feina i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

2.1.6. Auxiliar de serveis. Les seves funcions són les d'ordenança, entre les quals s'inclouen realitzar tasques de recollida i entrega de documentació, fotocòpies, enquadernació de dossiers, atenció al públic i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

2.2. Personal de serveis

2.2.1. Mantenidor/ra. S'encarreguen de cuidar, reparar i conservar els centres de treball del PMEI i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

2.2.2. Cuiner/ra. S'encarreguen de dur a terme les tasques pròpies relacionades amb el seu lloc de feina i i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

2.2.3. Ajudant/ta de cuina. S'encarreguen de dur a terme les tasques pròpies relacionades amb el seu lloc de feina i i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

2.2.4. Netejador/ra. S'encarreguen de dur a terme les tasques pròpies relacionades amb el seu lloc de feina i i les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

Article 9. Nivell i titulacions requerits

El personal al servei del PMEI s'agrupa, d'acord amb la titulació exigida per a accedir al lloc de feina, en els següents nivells, tenint en compte les funcions i la responsabilitat en la seva tasca:



GRUPS I CATEGORIES	TITULACIÓ REQUERIDA (*)	NIVELL RETRIBUTIU
GRUP 1: PD		
Mestre/ra	Tutor/ra: diplomata/ada MEI, NEE: diplomata/ada MEE, Coordinadora centre: Diplomata/da MEI o MEE	1
TSEI	Tècnic/ca superior EI (cicle formatiu superior)	2
GRUP 2: PAS		
Cap d'administració	Llicenciat/ada en Econòmiques, ADE o Economia	0
Director/ra pedagògic/ca	Llicenciat/ada en Pedagogia, Psicologia o Psicopedagogia	0
Treballador/ra social	Diplomat/ada en Treball Social	1
Tècnic/ca mitjà d'administració	Diplomat/ada en Ciències Empresarials/Econòmiques	1
Administratiu/iva	Tècnic/ca superior en administració i finances o secretariat (FP superior) o batxillerat	3
Cuiner/ra	Tècnic/ca mitjà/na en cuina	5
Mantenidor/ra	Tècnic/ca mitjà/jana relacionat/ada amb el manteniment	6
Netejador/ra	Educació secundària obligatòria	6
Ajudant/ta de cuina	Educació secundària obligatòria	6
Auxiliar de serveis	Certificat d'estudis	7

(*) Les titulacions requerides de la taula anterior, s'entendran actualitzades als canvi de denominació que les puguin afectar.

Article 10. Personal del Patronat Municipal d'Escoles d'Infants

10.1. Plantilla de personal del PMEI

La plantilla orgànica del personal del PMEI, per categories, es detalla a l'Annex I d'aquest Conveni.

10.2. Personal adscrit al PMEI

10.2.1. L'empresa es compromet a mantenir el personal adient per a la cobertura correcta de les necessitats del servei, tal com es reflecteix a l'article 57 de la Llei 23/2006, de 20 de desembre, de capitalitat de Palma. En aquests moments el personal adscrit a cada centre és el següent: 1 coordinadora de centre, 1 mestra de NEE, almenys 1 mestra o tècnica superior "més ú", 1 tutora per aula, un nombre determinat de tècniques superiors en educació infantil a temps parcial de matí i horabaixa, 1 cuinera, un ajudant de cuina i 2 netejadores. La resta del personal adscrit al PMEI és el següent: 1 coordinadora pedagògica, 1 cap d'administració, 2 treballadors socials, 1 tècnic mitjà d'administració, 4 administratius, 2 mantenidors i 1 auxiliar de serveis.



10.2.2 El nombre de tècniques superiors a temps parcial d'un centre ve determinat pel nombre d'aules; hi ha d'haver tantes de tècniques com aules menys una.

10.2.3. Les places de les tècniques superiors a temps parcial han d'estar distribuïdes, segons la seva jornada, de la següent manera: jornades de 14 hores setmanals i jornades de 22 hores setmanals.

CAPÍTOL II. INGRÉS A LA PLANTILLA

Article 11. Sistema d'ingrés a la plantilla

11.1. Totes les vacants que es produeixen a la plantilla s'han de cobrir mitjançant oferta d'ocupació pública, fent servir els sistemes prevists per la legislació de la funció pública local (preferentment concurs oposició).

11.2. Les bases de la convocatòria les ha d'aprovar, a proposta del president, el Consell Rector de Patronat, una vegada negociat o acordat amb el Comitè d'Empresa. La convocatòria ha de determinar el nombre de places que s'han de proveir.

11.3. La composició del tribunal ha de ser la següent: un/una president/ta, un/una secretari/tària i tres vocals designats pel sistema de sorteig. Els membres del tribunal seran anomenats pel Consell Rector. Els integrants del tribunal han de comptar amb una titulació o especialització igual o superior a la requerida per a les places convocades. Els sindicats podran vetllar el procés de selecció.

11.4. S'ha de reservar una quota mínima del 7% de les vacants per a les persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% fins que, progressivament, aquest col·lectiu arribi al 2% del total del personal del PMEI.

Article 12. Període de prova

12.1. Tot el personal de nou ingrés queda sotmès al període de prova que s'estableix a continuació per a la seva categoria professional.

a. Personal docent: 3 mesos

b. Personal d'administració: 3 mesos

c. Personal de serveis: 2 mesos

12.2. Una vegada acabat aquest període de prova el treballador o treballadora passa a formar part de la plantilla del Patronat, en els termes fixats al seu contracte de feina. Aquest període es computa a tots els efectes.

Article 13. Provisió de vacants

13.1. Les places vacants de la plantilla s'han d'ocupar seguint l'ordre següent:

A. Sistema de promoció interna

1. Les places vacants s'han de cobrir mitjançant el sistema de concurs, amb la convocatòria oportuna.



2. Tots els treballadors fixos amb una antiguitat mínima d'un any i titulació adient poden promocionar al lloc de feina dins el mateix grup professional, si la plaça a la qual aspiren és de la categoria laboral immediatament superior.

2.1. Els treballadors de la categoria de tècnics superiors en educació infantil poden també promocionar, dins la seva mateixa categoria laboral, a una plaça qualsevol de les estipulades que sigui superior en nombre d'hores a la seva jornada laboral.

3. Les bases de la convocatòria han de ser aprovades pel Consell Rector una vegada negociat amb el Comitè d'Empresa i han de preveure, a més de les places concretes a les quals s'ha de concursar, els mèrits a valorar, el barem segons el qual s'ha de puntuar i la composició del tribunal.

4. La composició del tribunal ha de ser la següent: un president, un secretari i tres vocals, designats pel Consell Rector. Un dels vocals ha de ser proposat pel representant dels treballadors. Els integrants del tribunal han de comptar amb una titulació o especialització igual o superior a la requerida per a les places convocades.

5. El treballador que cobreix la plaça vacant l'ha d'ocupar un mínim d'un curs escolar, llevat que per motius d'organització del Patronat se'n decideixi el trasllat.

6. Si la plaça vacant queda deserta s'ha de cobrir mitjançant el sistema de selecció per a nou ingrés. Si una de les places queda vacant en el termini d'un any s'ha d'iniciar el procés pertinent per a cobrir-la.

7. Quan es produeix una vacant a la categoria de cuinera no s'ha de demanar la titulació requerida si el personal fix que es presenta du tres anys efectius de serveis a la categoria d'ajudant de cuina al Patronat.

B. Sistema de selecció per a nou ingrés de personal laboral mitjançant concurs oposició

1. El sistema de selecció per a nou ingrés s'inicia una vegada publicada l'oferta d'ocupació pública mitjançant alguns dels sistemes prevists per la legislació adient.

2. La composició del tribunal ha de ser la següent: un/una president/ta, un/una secretari/tària i tres vocals, designats pel Consell Rector. Un dels vocals ha de ser proposat pel representant dels treballadors. Els integrants del tribunal han d'estar en possessió d'una titulació o especialització igual o superior a la requerida per a les places convocades.

3. Les bases de la convocatòria han de ser aprovades, a proposta del president, pel Consell Rector, una vegada negociat amb el Comitè d'Empresa. La convocatòria ha de determinar el nombre de places que s'ha de proveir.

4. El treballador que ha cobert la plaça vacant ha d'ocupar aquesta plaça un mínim d'un curs escolar, llevat que per motius d'organització del Patronat se'n decideixi el trasllat.

13.2. Designació de coordinador/ra de centre

A. El claustre del centre ha d'elegir, al final de cada dos cursos escolars, i proposar a la Gerència del PMEI el treballador o treballadora que resulti seguint aquest ordre:

1. Les mestres o TSEI tutores d'aula amb la titulació de megisteri en educació infantil (MEI) o en educació especial (MEE), fixes, del centre on es produeix la vacant.

2. Les mestres o TSEI tutores d'aula amb la titulació de MEI o MEE, fixes, de la resta dels centres del PMEI.

3. Les TSEI amb contracte a temps parcial fix (TSEI TP F) del centre on es produeix la vacant amb la titulació de MEI o MEE.

4. Les TSEI TP F de la resta dels centres del PMEI amb la titulació de MEI o MEE de la resta dels centres del PMEI.

5. Les tècniques superior en educació infantil contractades a temps parcial eventual (TSEI TP E) del centre on es produeix la vacant amb la titulació de MEI o MEE

6. Les TSEI TP E de la resta dels centres del PMEI amb la titulació de MEI o MEE

B. Si l'equip de centre, després d'aplicar els criteris esmentats, no pot proposar cap candidat, el director-gerent ha de designar la persona adient, tenint en compte els requisits necessaris per a cobrir la plaça (tenir la titulació de MEI o MEE).

Article 14. Baixes voluntàries

14.1. El treballador o la treballadora que desitgi donar-se de baixa voluntàriament ho ha de comunicar a la Gerència del Patronat per escrit amb tota l'antelació que sigui possible, sempre amb un mínim de 15 dies.

14.2. L'incompliment per part del treballador o treballadora de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada atorga a l'empresa el dret a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent a un dia de retribució, incloent-hi la part proporcional de les pagues extraordinàries, per cada dia de retard a l'avís.

CAPÍTOL III. SUBSTITUCIONS I ABSÈNCIES

Article 15. Substitucions

15.1. Substitució del personal docent (PD)

Les substitucions s'han de fer, sempre que hi hagi unes necessitats objectives, a partir d'una llista general, que és l'existent, ordenada per antiguitat i oposició a l'empresa.

A. Quan les substitucions es preveuen per un termini inferior o igual a 15 dies d'absència:

Se substitueix a partir del segon dia, amb un màxim de 15 dies. El primer dia d'absència es pot autoritzar la substitució segons les necessitats i les circumstàncies específiques del centre. Les tècniques en educació infantil a temps parcial que treballen al mateix centre on es produeix la baixa poden fer aquestes substitucions seguint el següent ordre:

1. TSEICTPF de l'aula.

2. TSEICTPF segons la llista general adaptada a cada centre.

B. A partir dels 15 dies d'absència o quan les substitucions es preveuen per un termini superior a 15 dies d'absència:

S'augmenta la jornada a la treballadora fixa a temps parcial, que li pertorqui per funcionament de la llista general, totes les hores de la jornada necessàries, que fa la persona substituïda.

Aquestes substitucions s'han de fer a partir de la llista general existent, de forma rotatòria.



Cada curs, al setembre la llista ha de començar on va quedar a la darrera substitució.

Per aquest apartat, quan el/la treballador/ra substitut/ta no supera una duració consecutiva de 15 dies no perd el seu torn a la llista general, amb un màxim de dues substitucions.

El primer dia laborable del mes de setembre de cada curs les TSEI TP F de 14 hores han de manifestar per escrit si volen optar a una millora de feina de 22 hores o si només volen optar a les de jornada completa. Aquesta decisió té vigència durant tot el curs escolar. Si no es presenta l'escrit esmentat a la data establerta al registre d'entrada de les oficines del PMEI només se'ls ofereixen les substitucions de jornada completa.

Si una treballadora renuncia a fer una substitució passa a ser la darrera de la llista, llevat que estigui de baixa per incapacitat temporal o maternitat.

Quan es fa una substitució de mestre/ra per una TSEI TP F amb titulació de mestra d'Educació Infantil i que pertany a la llista general, aquesta ha de percebre la retribució corresponent a la categoria de la substitució.

Quan es fa una substitució de mestre/ra de Més ú primer s'ofereix a les TSEI TP F amb la titulació de MEE. Si no es troba ningú s'ofereix a les TSEI TP F que tenen la titulació de MEI. Si no, s'ofereix a les TSEI TP F.

15.2. Substitució del personal de serveis

El personal de cuina i neteja s'ha de substituir sempre que sigui possible vuit hores a partir del primer dia.

Les substitucions de cuinera les ha de fer l'ajudant de cuina o netejadora del centre que compleix el que estipula el Conveni per a optar-hi.

15.3. Substitucions del personal d'administració i mantenidors

El personal d'administració i mantenidors ha de ser substituït segons la necessitat del servei.

TÍTOL III. CONDICIONS LABORALS

CAPÍTOL I. JORNADA LABORAL ANUAL

Article 16. Distribució del temps de feina per al personal docent

16.1. La jornada laboral del personal docent està repartida en hores d'activitats lectives, i no lectives.

16.2. L'activitat lectiva és la realitzada amb infants.

16.3. La activitat no lectiva és l'activitat educativa realitzada sense infants, dins i fora del centre.

Article 17. Jornada laboral

A. Personal docent:



1. El temps de treball setmanal dedicat a activitats educatives està en funció del seu lloc de feina.

2 Els mestres i tècnics superiors en EI a jornada completa han de fer un total de 37,5 h setmanals en còmput anual, de les quals 30 hores han de ser lectives i 7,5 hores han de ser no lectives: 5 hores de permanència al centre i 2.30 hores de no-permanència.

3. Els tècnics superiors en EI contractats a temps parcial amb una jornada de 22 hores setmanals en còmput anual de dilluns a divendres han de fer 21 hores lectives i 1 hora no lectiva de permanència al centre. La jornada laboral es pot ampliar, de forma voluntària, en 3 hores lectives si la treballadora que ho demana té la condició de fixa a l'empresa.

4. Els tècnics superiors en EI contractats a temps parcial amb una jornada de 14 hores setmanals en còmput anual de dilluns a divendres han de fer 13 hores lectives i 1 hora no lectiva de permanència al centre. La jornada laboral es pot ampliar, de forma voluntària, en 2 hores lectives si la treballadora que ho demana té la condició de fixa a l'empresa.

5. La jornada laboral de referència dels TSEI contractats a temps parcial és la jornada completa dels TSEI.

B. Personal d'administració:

La jornada laboral del personal d'administració és de 37,5 hores setmanals en còmput anual de dilluns a divendres, en jornada continuada, i es gaudeix d'un temps de descans diari a la jornada de treball per un període de 20 minuts, computable com a treball efectiu si se supera un mínim de 5 hores continuades de treball.

C. Personal de serveis:

La jornada laboral del personal de serveis és de 37,5 hores setmanals en còmput anual, de dilluns a divendres i en jornada continuada. Si per necessitats del servei no es pot fer l'horari continuat s'ha de disposar de 30 minuts per a dinar.

Article 18. Reducció de jornada

18.1. Els treballadors poden gaudir d'una reducció de jornada del 50%, com a màxim, per a tenir cura d'una persona que no es pot valer per ella mateixa fins al segon grau de consanguinitat, afinitat o unió de fet, amb la corresponent disminució proporcional del salari.

18.2. La jornada de treball del darrer dia lectiu, abans de Nadal i Pasqua, finalitza a les 13 hores.

Article 19. Hores extraordinàries

19.1. Tenen la consideració d'hores extraordinàries les que sobrepassen, en cada cas, la jornada establerta en aquest Conveni.

19.2. Les diferents categories únicament poden superar la seva jornada laboral per necessitats organitzatives.

19.3. Les hores extraordinàries realitzades a la jornada, en còmput setmanal, s'han de compensar de dues formes diferents:

a. Mitjançant períodes de descans incrementats el 75% del temps treballat, negociats entre l'afectat i l'empresa a un any vista.

b. Mitjançant compensació econòmica amb un 75% sobre el salari que els correspon a cada hora ordinària de la seva jornada laboral.



CAPÍTOL II. VACANCES

Article 20. Règim general

20.1. Els treballadors afectats per aquest Conveni tenen dret a gaudir de vacances retribuïdes el mes d'agost.

20.2. Quan el període de vacances fixat al calendari de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als articles 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels treballadors, es té dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a gaudir del permís que li correspon per aplicació d'aquest precepte, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què correspon.

20.3. En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades al paràgraf anterior i que impossibiliti al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador ho pot fer quan finalitzi la seva incapacitat i si no han transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'han originat.

CAPÍTOL III. CALENDARI LABORAL ANUAL

Article 21. Règim general

21.1. El Patronat ha de confeccionar el calendari laboral de cada curs escolar, que s'ha de negociar amb les representants de les treballadores, dins els primers 15 dies del mes de setembre, tenint en compte:

- a. 14 dies de festes laborals, dels quals 12 són d'àmbit nacional o a nivell de comunitat autònoma, i 2 d'àmbit local, a nivell d'Ajuntament.
- b. Tot el personal gaudeix de tres dies per assumptes particulars: un fixat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat com a dia de festa escolar unificada i dos pactats entre el Comitè d'Empresa i l'empresa abans del 15 de setembre de cada curs escolar.

21.2. Dies de dispensa de l'assistència al lloc de feina per compensació:

a) Personal docent

- 1 Per Nadal i Pasqua tenen dret a tants de dies no lectius, i fora del centre, com els que es fixin de vacances per als alumnes al calendari escolar de la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat.
- 2 Durant la segona quinzena de juliol cada centre ha d'elaborar la memòria de final de curs, el calendari i la programació general anual (PGA). Aquests documents s'han de presentar al president del Patronat, que els ha d'eleva a l'aprovació del Consell Rector del Patronat de setembre.
- 3 A partir del 18 de juliol, inclòs, els dies sense activitats docents amb infants es dispensa de l'assistència al lloc de feina.
- 4 Es dispensa el personal del PMEI de cinc dies si per necessitats del servei s'han d'agafar els 22 dies hàbils de vacances fora del mes d'agost.
- 5 Qualsevol interrupció forçada de les vacances per exigència del servei es compensa amb el dia deixat de gaudir més un altre dia compensatori, a negociar entre l'afectat/ada i l'empresa en el mateix curs escolar.

b) Personal de Serveis



- 1 Per Nadal i Pasqua tenen dret a tants de dies de dispenses com els que es fixin de vacances per als alumnes al calendari escolar de la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat.
- 2 Durant els períodes de Nadal i Pasqua el personal de serveis ha de dedicar les hores necessàries a cada període a la neteja i posada a punt dels centres del PMEI, la qual cosa es compensarà amb les mateixes hores realitzades a un any vista. La motivació d'aquests dies de dispenses és que són una compensació per no tenir lliure elecció del període de vacances, que ha de ser obligatòriament el mes d'agost.
- 3 A partir del 18 de juliol, inclòs, els dies sense activitats docents amb infants es dispensa de l'assistència al lloc de feina.
- 4 Es dispensa el personal del PMEI de cinc dies si per necessitats del servei s'han d'agafar els 22 dies hàbils de vacances fora del mes d'agost.
- 5 Qualsevol interrupció forçada de les vacances per exigència del servei es compensa amb el dia deixat de gaudir més un altre dia compensatori, a negociar entre l'afectat/ada i l'empresa en el mateix curs escolar.

c) Personal d'administració

- 1 Per Nadal i Pasqua tenen dret a tants de dies de dispenses com els que fixi de vacances per als alumnes el calendari escolar de la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat. Durant aquests períodes el PMEI està tancat al públic, per la qual cosa es dispensa el personal d'administració d'assistir al seu lloc de feina, llevat del personal de guàrdia, que pot recuperar els dies treballats durant els 12 mesos següents. Aquest dies de dispensa són una compensació per no tenir lliure elecció del període de vacances, que ha de ser obligatòriament el mes d'agost.
- 2 A partir del 18 de juliol, inclòs, els dies sense activitats docents amb infants es pot dispensar de l'assistència al lloc de feina. El personal que per circumstàncies del servei hagi d'anar a treballar pot recuperar els dies treballats durant els 12 mesos següents.
- 3 Els dies treballats durant el període de vacances o de descans per exigència del servei es compensen amb el dia deixat de gaudir, a negociar entre l'afectat/ada i l'empresa durant els 12 mesos següents.
- 4 Qualsevol interrupció forçada de les vacances per exigència del servei, llevat dels dies de guàrdia, es compensa amb el dia deixat de gaudir més un altre dia compensatori, a negociar entre l'afectat/ada i l'empresa en el mateix curs escolar.

Article 22. Jornada anual total

La jornada anual total del personal del PMEI ha de ser com a màxim de 222 dies, com a resultat de llevar de 365 dies tots els no laborables (dissabtes, diumenges, 14 festius, 22 dies de vacances i 3 dies per a assumptes particulars).

CAPÍTOL IV. SITUACIONS, PERMISOS I LLICÈNCIES

Article 23. Incapacitat temporal

Prestació econòmica en la situació d'incapacitat temporal del personal del PMEI:

- a. Quan aquesta situació deriva de contingències comunes, durant els tres primers dies es pot reconèixer un complement retributiu fins a arribar com a màxim al cinquanta per cent de les retribucions ordinàries que es perceben el mes anterior al de la situació d'incapacitat. Des del quart dia fins al vintè, ambdós inclosos, el complement que es pot sumar a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social no pot superar el setanta-cinc per cent de les retribucions ordinàries que es perceben el mes anterior al de la situació d'incapacitat. A partir del vint-i-unè dia fins al norantè, ambdós inclosos, es pot complementar la prestació fins a arribar al cent per cent de les retribucions ordinàries que es perceben.
- b. Quan la situació d'incapacitat temporal deriva de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es pot complementar, des del primer dia, fins a arribar com a màxim al cent per cent de les retribucions ordinàries que es perceben el mes anterior a la dita situació d'incapacitat.



c. Casos excepcionals a la prestació en situació d'incapacitat temporal

Amb caràcter excepcional i en casos degudament justificats es pot establir un complement del cent per cent de les retribucions ordinàries de què es gaudeix:

1. En hospitalització i intervenció quirúrgica, si és el mateix procés i no hi ha interrupció.
 2. En incapacitat derivada d'embaràs o lactància, en tots els casos, tot i que no hi hagi riscos.
 3. En situacions oncològiques.
 4. En situacions cardíaques: només cirurgia, infart o insuficiència cardíaca greu.
 5. En casos d'hepatitis, malalties nosocomials i tuberculosi, si hi ha risc de contagi.
 6. En els casos de trasplantaments.
 7. Per a la resta de malalties greus el facultatiu de l'entitat de previsió de riscos laborals del PMEI ha de valorar cada cas, com també l'informe mèdic que presenti la persona interessada, si són de caràcter excepcional i degudament justificades.
 8. Per situació d'indisposició del treballador, quan la durada no és superior a tres dies. Els informes de baixa tenen la consideració de justificació i són necessaris per a gaudir d'aquests dies retribuïts.
 9. Primera IT a l'any natural de la resta de malalties comunes no cobertes es percebrà el 100% de la prestació. S'aplicaran les deduccions a partir de la segona IT, a l'any natural..
- d. En els casos de recaiguda no s'inicia una nova IT, sinó que es continua amb l'anterior.

Article 24. Permisos retribuïts

El personal afectat per aquest Conveni, amb l'avís previ i/o la justificació, té dret a gaudir de permisos retribuïts en els següents casos:

- a. Per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat; tres dies hàbils quan s'esdevé a la mateixa localitat i cinc quan implica desplaçament fora de l'illa. Per a les mateixes circumstàncies de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat; dos dies hàbils quan s'esdevé a la mateixa localitat i quatre quan implica desplaçament fora de l'illa.
- b. Per trasllat de domicili, un dia.
- c. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes en què es determini.
- d. Per concórrer a exàmens finals i a d'altres proves definitives d'aptitud i d'avaluació a centres oficials, oposicions i altres processos selectius, durant el dia o els dies en què es dugui a terme l'examen.
- e. Per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per a les treballadores embarassades.



f. Per alletament d'un fill menor de dotze mesos, a una hora d'absència del seu lloc de feina, que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal de mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret pot ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors, en el cas que ambdós facin feina.

Així mateix, el treballador pot sol·licitar l'acumulació del permís retribuït de lactància en jornades completes durant 30 dies naturals. Aquest permís, s'ha d'agafar immediatament després del permís de maternidad/paternidad.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en el cas de part múltiple.

g. Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altre motiu hagin de romandre hospitalitzats després del part, té dret a absentar-se del seu lloc de feina durant un màxim de dues hores, percebent les retribucions íntegres.

Així mateix, té dret a reduir la seva jornada de feina fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

h. Per raons de guarda legal, quan té la cura directa d'un menor de dotze anys, de persona major que requereix una dedicació especial, o d'una persona amb discapacitat que no té cap activitat retribuïda; té dret a la reducció de la seva jornada de feina, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el treballador que s'ha d'encarregar de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no es pot valer per si mateix i no té activitat retribuïda.

i. Perquè és necessari atendre un familiar de primer grau, té dret a sol·licitar una reducció de jornada fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i en el termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet el temps de gaudi d'aquest reducció es pot prorratejar entre aquests, respectant en qualsevol cas el termini màxim d'un mes.

j. Pel temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

k. Per assumptes particulars, tres dies: un dia fixat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat com a dia de festa escolar unificada i dos dies pactats entre el Comitè d'Empresa i l'empresa abans del 15 de setembre de cada curs escolar.

l) Per matrimoni, quinze dies.

Article 25. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere

El personal afectat per aquest Conveni, amb avís i/o justificació previs, té dret a gaudir de permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere, en els següents casos:

a. Permis de paternitat pel naixement, l'acolliment o l'adopció d'un fill o filla. Té una durada de quatre setmanes i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

b. Per matrimonis dels pares, els fills i els germans, el dia del fet si és a la mateixa illa i 3 dies de feina efectiva si és en una altra illa o a la Península.

c. Per acompanyar un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el temps necessari per a assistir al metge, si el treballador justifica aquest fet i torna al seu lloc de feina una vegada que ha satisfet aquesta necessitat.

Article 26. Permisos no retribuïts

26.1. Es té dret a un màxim de 3 mesos cada 2 anys. Aquestes llicències, que s'han de demanar amb 15 dies d'antelació, es concedeixen segons el criteri de l'empresa, un cop escoltada l'opinió dels representants dels treballadors.

26.2. A les peticions de dies personals de períodes inferiors a cinc dies laborals sols es descompten els dies de treball efectiu. En períodes superiors es descompten tots els dies (festius i de treball efectiu).

26.3. Les peticions de dies personals no han de coincidir amb els d'assistència a cursos de formació organitzats pel PMEI.

26.4. El/la treballador/ra pot ampliar la suspensió per maternitat establerta a la Llei 3/1989, de 3 de març, fins a completar un trimestre natural.

26.5. Els treballadors que duguin a terme estudis relacionats amb algun lloc de feina del PMEI poden tenir un permís per a fer les pràctiques obligatòries per a obtenir el títol dels dits estudis.

26.6. El personal docent i de serveis en situació de permís no retribuït serà substituït sempre que hi hagi unes necessitats objectives i sigui possible, a partir del primer dia totes les hores de la jornada..

26.7. El personal d'administració en situació de permís no retribuït serà substituït d'acord amb les necessitats del servei.

CAPÍTOL V. FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONALS

Article 27. Principis generals

27.1. El Patronat pot facilitar, en la mesura de les seves possibilitats, la realització d'estudis per a obtenir títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de capacitat o reconversió professionals organitzats per la mateixa Administració, que estiguin relacionats amb les categories professionals incloses al Conveni del PMEI.

27.2. Els cursos de formació es comptabilitzen mitjançant el sistema de crèdits. El valor de cada crèdit és el de 10 hores de formació.

27.3. Es crearà la Comissió de Formació per a establir els criteris d'acreditació dels cursos de formació, integrada pel director/ra-gerent, la coordinadora pedagògica i un membre del Comitè d'Empresa.

27.4. El PMEI reconeix com a reciclatge la formació que acredita 1,5 crèdits com a mínim per curs escolar. El personal pot realitzar aquesta formació pel seu compte o assistint als cursos que organitzi el PMEI.

27.5. En cas de cursos pactats, a més de comptar amb els permisos retribuïts necessaris s'ha d'abonar al treballador el 50% de totes les despeses que se'n deriven.

27.6. El Patronat pot facilitar l'accés als cursos per a l'aprenentatge del català que organitzi l'Ajuntament de Palma. Si s'estableix legalment l'obligatorietat d'acreditar uns determinats coneixements de català el Patronat ha de facilitar la seva formació.



27.7. Si s'ha acreditat un mínim de 15 hores de cursos de formació relacionats amb el seu lloc de feina impartits pel PMEI o un altre organisme i fora de l'horari laboral es gaudeix de dos dies més de dispensa.

Article 28. Personal del PMEI

Si el PMEI decideix realitzar un curs de formació s'ha de dur a terme durant els dos dies de treball efectiu a partir del dia 15 de juliol o durant el curs escolar fora de l'horari laboral, sempre relacionat amb el seu lloc de feina.

CAPÍTOL VI. EXCEDÈNCIES

Article 29. Excedències

29.1. L'excedència pot ser voluntària, especial o forçosa, en els termes prevists als articles següents.

29.2. En tots els casos el/la treballador/ra no té dret a retribució.

Article 30. Excedència especial

Són causes d'excedència especial les següents:

1. Tenir cura dels fills menors de 3 anys, tant si aquests ho són per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, encara que siguin provisionals, a partir de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. Hi tenen dret tant el pare com la mare i per un període no superior a tres anys.
2. Tenir cura de familiars fins el segon grau de consanguinitat, afinitat o unió de fet que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es poden valer per si mateixos ni tenen cap activitat retribuïda. Els treballadors tenen la possibilitat de gaudir de l'excedència de forma fraccionada i per un període no superior a 3 anys.

El temps de permanència en aquesta situació és computable a efectes de triennis, carrera i drets de la Seguretat Social.

3. Per motius relacionats amb la professió (estudis, reciclatge, investi-gació, etc.), si la durada mínima és d'un any escolar, coincidint la incorporació amb el començament del nou curs escolar.
4. Qualsevol treballador a temps parcial fix i que tingui una antiguitat mínima d'un any a l'empresa pot gaudir d'una excedència especial, per motius de feina a una altre entitat. Aquesta excedència tindrà una duració mínima del curs escolar, en que es sol·liciti, i es pot prorrogar fins als dos cursos immediatament posteriors. A més aquesta només es pot concedir, quan no s'hagin gaudit cap de les excedències especials de l'article 30.4 o 30.5, durant els 4 anys anteriors.
5. Els treballadors del PMEI fixos poden gaudir d'una excedència de caràcter especial, per motius personals per un màxim de 2 cursos escolars. Poden demanar aquesta excedència tots els treballadors fixos amb una antiguitat mínima de 3 anys a l'empresa i que no hagin gaudit de les excedències especials referents a l'article 30.4 o 30.5, durant els 4 anys anteriors.
6. Per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integrada els treballadors víctimes de violència de gènere tenen dret a un període d'excedència amb una duració inicial que no pot excedir els 6 mesos, amb dret a la seva plaça, i en els 2 primers tenen dret a retribucions íntegres, llevat dels casos en què de les actuacions judicials de tutela judicial resulti que l'efectivitat del seu dret de protecció requereix la continuïtat d'aquest període d'excedència. En aquest cas només poden prorrogar l'excedència per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.



7. S'entén que qualsevol treballador/ra que opta a una millora de feina prevista a l'article 15 d'aquest Conveni referent a les substitucions a partir d'aquest moment es troba en situació d'excedència especial. Quan acaba la substitució es dona per finalitzada l'excedència i el treballador/ra afectat torna a ocupar la seva plaça fixa. I si aquest ha estat substituït, la persona interina finalitza la seva relació laboral amb el PMEI.

Article 31. Excedència forçosa

És causa d'excedència forçosa exercir un càrrec sindical electiu d'àmbit insular, autonòmic o estatal. La durada de l'excedència és la mateixa que la de l'exercici del dit càrrec.

Article 32. Reserva de plaça: excedència especial o forçosa

32.1. El/la treballador/ra que gaudeix de l'excedència especial o forçosa té dret a reserva de la seva plaça fixa i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència

32.2. En qualsevol dels casos ho ha de demanar per escrit i ha d'esperar l'autorització de l'empresa.

32.3. Una vegada desapareguda la causa que ha motivat l'excedència el/la treballador/ra té 30 dies naturals per a incorporar-se a la seva plaça i si no ho fa causar baixa definitiva en aquesta.

Article 33. Excedència voluntària

Els treballadors amb una antiguitat a la empresa d'almenys un any tenen la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per una període no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només es pot exercir una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

Article 34. Reserva de plaça: excedència voluntària

34.1. El/la treballador/ra que gaudeix de l'excedència voluntària només conserva el dret a reingrés si al Patronat hi ha una vacant en la seva categoria laboral.

34.2. Durant aquest temps no se li computa l'antiguitat.

CAPÍTOL VII. JUBILACIONS

Article 35. Jubilació parcial

L'empresa ha de concedir a totes les persones que desitgin tramitar la jubilació parcial l'ajuda necessària a aquest efecte, en la forma i les condicions establertes per la normativa vigent en cada moment, sempre i quan no afecti a l'obligació, conseqüència d'un percentatge, de contractar un rellevista a jornada completa i duració indefinida.

TÍTOL IV. RETRIBUCIONS

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 36. Pagament de salaris

36.1. El salari es paga per mesos vençuts, el darrer dia del mes i dins la jornada laboral.



36.2. S'abona mitjançant transferència bancària o altres modalitats, després de l'acord amb els treballadors.

Article 37. Incrementos retributius

37.1. En matèria d'incrementos s'ha d'ajustar al que disposa la Llei de Pressuposts de l'Estat. En tot cas, si la pujada en termes absoluts del personal laboral de l'Ajuntament de categoria equivalent és superior, per a cada categoria professional aquest increment s'ha d'aplicar en termes absoluts.

37.2. Els increments retributius i el salari de la categoria de mestre/ra tenen com a referència el que marca el Conveni col·lectiu d'Empreses d'Ensenyança privada sostingut total o paricalment amb Fons Públics aplicat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat de les Illes Balears per a la categoria de mestre/ra.

Article 38. Treballs de categoria superior

Quan s'encomana al personal, sempre per causes justificades i aprovat pel Consell Rector, una funció superior al seu grup professional ha de percebre la retribució corresponent a aquella, mentre aquesta situació sigui vigent.

Article 39. Treballs de categoria inferior

Si per necessitats imprevistes pel Patronat aquest necessita destinar un/una treballador/ra a realitzar tasques que són inferiors al seu grup professional, només pot fer-ho durant el temps imprescindible i se li ha de mantenir la retribució i altres drets corresponents al seu grup.

Article 40. Antiguitat

40.1. L'antiguitat de la categoria de mestre/ra es paga segons el Conveni col·lectiu d'Empreses d'Ensenyança privada sostingut total o paricalment amb Fons Públics aplicat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat de les Illes Balears per a la categoria de mestre/ra

40.2. L'antiguitat de les altres categories s'abona al 5% sobre el salari base per trienni, fins a un màxim de 12 triennis.

40.3. Els triennis s'abonen amb efectes des de l'1 de gener de l'any en què vencen, una vegada que el/la treballador/ra té 3 anys d'antiguitat al PMEI.

Article 41. Pagues extres

41.1. Les dues pagues extres dels treballadors amb la categoria de mestre/ra estan integrades pel salari base i l'antiguitat, d'acord al que marca el Conveni col·lectiu d'Empreses d'Ensenyança privada sostingut total o paricalment amb Fons Públics aplicat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat de les Illes Balears per a la categoria de mestre/ra. S'han d'abonar abans del 30 de juny i el 30 de novembre i es meriten anualment.

41.2. Les dues pagues extres per als altres treballadors estan integrades pel salari base, l'antiguitat i el complement de la paga extra, d'acord amb les taules salarials annexes a aquest Conveni, s'han d'abonar abans del 30 de juny i el 30 de novembre respectivament i es meriten anualment.

Article 42. Préstecs

42.1. Els treballadors del PMEI tenen dret a percebre, com a préstec reintegrable, l'import màxim de 3.000 €, si se'n justifica la necessitat i es disposa de consignació pressupostària.



42.2. Es reserva el 25% de la dotació total fins el 31 d'octubre de cada any per a casos extremadament greus (accidents, embargaments, malalties greus...) de familiars fins el segon grau de consanguinitat, afinitat o unió de fet.

42.3. Aquests préstecs no produeixen cap tipus d'interès i s'han de retornar en un termini màxim de 24 mensualitats, mitjançant la retenció de les quanties corresponents a la nòmina del/de la treballador/ra.

42.4. Els préstecs es concedeixen amb la sol·licitud prèvia de la persona interessada, adreçada al president, amb la formulació del compromís de devolució i la indicació dels terminis.

42.5. No es pot concedir cap altre préstec al mateix treballador/ra fins que no hagi retornat l'anterior i hagin transcorregut sis mesos des de la devolució de la darrera bestreta, llevat que es tracti d'un cas previst al paràgraf 50.2.

42.6. El personal que té pendent la devolució d'un préstec l'ha de retornar íntegrament abans que se li concedeix el cessament en la situació de servei actiu.

42.7. Si el Patronat denega la concessió de bestretes, la denegació s'ha de fer mitjançant resolució motivada.

Article 43. Avançament de nòmina

43.1. Els treballadors del PMEI tenen dret a percebre un avançament de la nòmina del mes en què s'està treballant.

43.2. Els treballadors del PMEI tenen dret a percebre un avançament de la propera paga extraordinària que tinguin assignada.

43.3. No es pot concedir cap altre avançament de nòmina o paga extraordinària al mateix treballador/ra fins que no hagi vençut l'anterior i hagin transcorregut sis mesos des del darrer avançament.

Article 44. Plusos i complements

44.1 Plus de coordinació

44.1.1. Els treballadors que realitzen funcions de coordinació als centres o oficines del PMEI perceben, en concepte salarial, un plus de coordinació per una quantitat d'acord amb les taules salarials annexes a aquest Conveni i per a les mestres coordinadores d'acord amb el Conveni col·lectiu d'Empreses d'Ensenyança privada sostingut total o paricalment amb Fons Públics aplicat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat de les Illes Balears per a la categoria de mestre/ra.

44.1.2. Per a la categoria de mestre/ra aquest complement s'abona en catorze pagues; una paga mensual i les altres dues abans del 30 de juny i el 30 de novembre respectivament, i es meriten anualment.

44.1.3. Per a la resta de treballadors aquest complement s'abona en quinze pagues; una paga mensual i les altres tres abans del 30 de març, el 30 de juny i el 30 de novembre respectivament i es meriten anualment.

44.2. Plus de vestuari

44.2.1. Es reconeix un plus de vestuari i calçat a les TSEI, ajudant de cuina, cuiners, netejadors i mantenidors d'acord a les taules salarials annexes a aquest Conveni.



44.2.2. Aquest plus s'abona el primer mes de cada curs escolar.

44.3. Complement específic

44.3.1. Tots els treballadors del PMEI perceben, en concepte salarial, un complement específic per una quantitat, d'acord amb les taules salarials annexes a aquest Conveni, excepte per a la categoria de mestre/ra.

44.3.2. Aquest complement s'abona en quinze pagues; una paga mensual i les altres tres abans del 30 de març, el 30 de juny i el 30 de novembre respectivament i es meriten anualment.

44.4. Plus de locomoció

44.4.1. Es reconeix un plus de locomoció mensual, als mantenidors, treballadores socials i coordinadores de centre, llevat del mes d'agost, d'acord amb les taules salarials annexes a aquest Conveni, exceptuant quan l'empresa possi a la disposició del treballador un vehicle propietat de l'empresa.

44.4.2. Als treballadors que no tenen assignat un plus de locomoció i que per al desenvolupament de les seves funcions han d'utilitzar transport públic se'ls ha d'abonar l'import d'aquest transport.

44.5. Plus de tutoria d'aula

44.5.1. Es reconeix un plus de tutoria d'aula per a les TSEI que realitzin funcions de tutora d'aula als centres del PMEI, per una quantitat mensual, llevat el mes d'agost, de 95 euros.

44.6 Plus de TSEI amb titulació de mestre

44.6.1. Es reconeix un plus a les TSEI, que posseeixen el títol de Magisteri en Educació Infantil o equivalents, per una quantitat mensual, llevat del mes d'agost, de 95 euros.

44.7. Plus de productivitat o suport

44.7.1. Es pot reconèixer un plus de productivitat o suport al personal del PMEI, per als casos objectius prèviament motivats i negociats amb el amb el Comitè d'Empresa i una vegada aprovat pel Consell Rector per a cada cas i treballador.

44.8. Paga complementària

44.8.1 Tots els treballadors del PMEI perceben, en concepte salarial, una paga complementària, integrada pel salari base, l'antiguitat el complement de la paga extra, d'acord amb les taules salarials annexes a aquest Conveni, excepte per a la categoria de mestre/ra.

44.8.2 Aquesta paga complementària s'abona abans del 30 de març i es meriten anualment.

44.9. Complement salarial

44.9.1. Es reconeix un complement salarial, al personal d'administració, d'acord amb les taules salarials annexes a aquest Conveni.

44.9.2. Aquest plus s'abona el primer mes de cada curs escolar.



Article 45. Nivells de retribució i salaris

Els conceptes retributius del treballadors del PMEI, per categories, es detallen a les taules salarials de l'Annex II d'aquest Conveni.

Els conceptes retributius de la categoria de mestre/ra tenen com a referència el que marca el Conveni col·lectiu d'Empreses d'Ensenyança privada sostingut total o paricalment amb Fons Públics aplicat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat de les Illes Balears per a la categoria de mestre/ra. En cas de que hi hagi diferències entre les taules aplicades per l'empresa i les taules de referència que aprovi la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat de les Illes Balears es compensaran per les parts.

TÍTOL V. RÈGIM ASSISTENCIAL
CAPÍTOL I. MILLORES SOCIALS

Article 46. Ajuda per a fills

46.1. S'estableix una ajuda per escolaritat de 35,05 euros mensuals per cada fill/filla entre 0 i 18 anys. Aquesta ajuda es percep durant tot l'any entre els 0 i 5 anys. A partir dels 6 fins als 18 anys aquest ajuda es percep durant els mesos de setembre a juny, ambdós inclosos. Dels 16 als 18 anys, ambdós inclosos, s'ha d'acreditar l'escolaritat dels fills el mes de setembre.

46.2. Aquesta ajuda per escolaritat s'estableix en 210,30 euros mensuals en cas de fills amb necessitats educatives especials i de suport educatiu que no puguin ser cobertes pels programes prevists als respectius centres d'escolarització. Aquesta situació s'ha d'acreditar anualment amb l'informe emès en cada cas per l'EOE i del centre educatiu respectiu que no pot fer front a les prescripcions de suport educatiu recomanades.

46.3. S'estableix una ajuda mensual de 210,30 euros per cada fill o filla (natural, adoptiu o en acolliment) al seu càrrec afectat per una discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% i acreditada per la Direcció General de Serveis Socials del Govern de les Illes Balears, o organisme públic equivalent o competent en matèria d'acreditació de discapacitats.

Per a percebre-la s'ha d'acreditar anualment, durant el mes de gener, que la persona afectada no cobra per la suma de tots els conceptes retributius (subsidis públics, prestació per desocupació, prestació per incapacitat permanent, relacions contractuals laborals o de formació, etc.) una quantitat igual o superior al doble del salari mínim interprofessional establert per a cada any. No obstant això, aquesta ajuda és incompatible amb l'ajuda per escolaritat.

Article 47. Ajudes mèdiques

a) Ulleres (muntures), amb un màxim de 30,90 euros.

b) Vidres d'ulleres (cadascun), amb un màxim de 30,90 euros.

c) Lents de contacte, amb un màxim de 62,20 euros.

Per a aquests apartats el màxim és una sol·licitud per any, no acumulable entre ells. S'ha d'aportar factura desglossada i justificant de graduació i tipus de vidres.

d) Despeses d'odontologia: 32% de l'import de la factura presentada, amb un màxim de 520 € per any.

Per aquest apartat el màxim és una sol·licitud per any i s'ha d'aportar factura desglossada, que especifiqui el cost dels tractaments realitzats al beneficiari.



Per a totes aquestes ajudes mèdiques s'entén beneficiari tot treballador del PMEI fix o personal contractat amb previsió de més d'un curs escolar, i es requereix la recepta mèdica emesa al beneficiari pel facultatiu de la Seguretat Social o una mútua amb pòlissa contractada per l'empresa. Les factures han de ser de l'any en curs, queden afectades per la limitació pressupostària de l'any i no es poden aplicar al pressupost de l'exercici següent.

Article 48. Manutenció

Tots els treballadors del Patronat tenen dret a dinar als seus centres.

Article 49. Fills i dret a escoles

Els fills del personal fix afectat per aquest Conveni o els del personal contractat amb previsió d'un contracte de més d'un curs escolar tenen dret de plaça a les escoles del PMEI indistintament del lloc de residència.

Article 50. Assegurança de responsabilitat civil

El Patronat ha de concertar amb una entitat asseguradora una pòlissa que cobreixi la responsabilitat civil dels treballadors davant qualsevol altre fet eventual o accident que es produeixi durant el temps dedicat a activitats escolars i extraescolars. Aquesta informació ha d'estar disponible a cada centre per als treballadors/ores del PMEI.

Article 51. Regulació de trasllats dels treballadors

51.1. Qualsevol treballador del Patronat pot sol·licitar el trasllat a qualsevol altre centre quan hi hagi una plaça vacant de la seva mateixa categoria.

51.2. Si hi ha més d'un aspirant al trasllat per a una mateixa plaça s'apliquen els següents criteris:

1. Estar ocupant una plaça de coordinador/ra.
2. Antiguitat.
3. Proximitat del domicili al lloc de feina.
4. Circumstàncies familiars.

51.3. De l'1 al 30 de juny qualsevol treballador/ra del Patronat pot formular peticions de trasllat de centre per a ocupar vacants de la mateixa categoria i funcions previstes a la plantilla i dotades pressupos-tàriament.

51.4. Dins el mateix termini, el Patronat ha de proposar els canvis de lloc de feina que, per raons organitzatives, tingui prevists per al pròxim curs.

51.5. En ambdós casos s'ha de negociar amb el Comitè d'Empresa la dita resolució, la qual ha d'estar finalitzada abans del 15 de juliol. Si no hi ha acord, s'ha de sotmetre a un procés d'arbitratge requerint els serveis del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears .

Durant els mateixos terminis establerts anteriorment també es pot sol·licitar la permuta del lloc de feina entre treballadors de la mateixa categoria professional, però de diferent centre.



51.6. Els treballadors a qui els sigui concedida la permuta o el trasllat, no poden tornar a sol·licitar-ho en un període de 2 anys. Llei 30/1984.

TÍTOL V. SEGURETAT I SALUT A LA FEINA

CAPÍTOL I. POLÍTICA PREVENTIVA

Article 52. Política preventiva

52.1. Política preventiva

1.1. El Patronat es compromet a complir la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i a la dels reglaments que la desenvolupen.

1.2. Els treballadors tenen dret a rebre una protecció integral i eficaç de la seva salut i seguretat en el treball, així com un deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legalment i reglamentària per a garantir la prevenció dels riscos laborals.

1.3. Per a fer efectiu aquest dret el Patronat ha d'adoptar les mesures adequades per a la protecció de la seguretat i la salut dels seus treballadors, d'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les seves disposicions de desenvolupament en matèria d'avaluació de riscos, formació, informació, consulta i participació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc imminent, vigilància de la salut i mitjançant l'organització dels recursos necessaris per al desenvolupament de tasques preventives.

1.4. El Patronat ha de dur a terme la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals que prevegi les avaluacions de riscos i la planificació de l'activitat preventiva i inclogui l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos als centres de treball en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

1.5. A tots els centres de treball en els quals la normativa sobre aquesta matèria ho declari obligatori s'han de fer plans d'emergència, d'auto-protecció i d'avaluació, que han de tenir en compte les possibles situacions i les mesures adoptades, en especial les destinades a primers auxilis, lluita contra el foc i evacuació de tots els treballadors i els usuaris.

1.6. Amb la finalitat de donar compliment al deure de protecció establert a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el Patronat ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebin tota la informació necessària en relació amb els riscos detectats per a la seguretat i la salut en el treball, així com les mesures de protecció i prevenció, i les d'emergències que s'hagin d'aplicar d'acord amb la normativa aplicable.

1.7. El dret de consulta i participació dels treballadors a l'àmbit del Patronat s'ha de dur a terme a partir del que està regulat al capítol V de la Llei 31/1995.

52.2. Formació

2.1. El Patronat ha de proporcionar als seus treballadors la formació necessària en matèria de seguretat i salut, teòrica i pràctica, presencial i en temps de treball, tant en el moment de la seva contractació com quan es produeixin canvis en les seves funcions o s'introdueixin noves tecnologies o canvis als equips de treball.

2.2. La formació a què es refereix el paràgraf anterior es pot impartir a través dels diferents plans de formació del Patronat i de les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni, així com del Servei de Prevenció, emprant mitjans propis o de forma concertada amb organismes o entitats especialitzades en la matèria, sempre que es garanteixi la qualitat de les activitats formatives.

52.3. Equips de protecció individual



El Patronat ha de facilitar als treballadors els equips i els mitjans de protecció individual adequats als treballs que realitzin. El Comitè de Seguretat i Salut ha de participar en la determinació dels criteris sobre la dotació i l'elecció dels esmentats equips i mitjans.

52.4. Coordinació d'activitats empresarials

Quan en un mateix centre de treball es duen a terme activitats de treballadors del Patronat i personal d'altres empreses, aquestes han de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals i s'han d'establir els mitjans de coordinació que siguin necessaris pel que fa a la protecció i la prevenció de riscos laborals i a la informació sobre aquests als seus treballadors.

52.5. Servei de Prevenció

L'empresa es compromet a consultar, abans de la decisió definitiva, al Comitè de Seguretat i Salut sobre l'elecció del servei de prevenció aliè al Patronat. Aquest pot emetre un informe al respecte que s'haurà de valorar. Posteriorment l'empresa informará de la decisió presa.

52.6. Mútua

6.1 En qualsevol moment i en cas d'insatisfacció referent a la Mútua els treballadors han de comunicar les seves opinions.

6.2 El comitè de seguretat i salut pot emetre un informe al respecte que s'haurà de tenir en compte i valorar abans de prendre una decisió definitiva referent a la renovació o elecció de Mútua.

CAPÍTOL II. VIGILÀNCIA DE LA SALUT

Article 53. Revisió mèdica

El personal al servei del Patronat té dret a una revisió mèdica anual, específica en funció dels riscos detectats i de les tasques de cada lloc de feina, i durant la seva jornada de treball. Aquesta revisió mèdica s'ha de realitzar en els termes establerts a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i a l'article 37.3 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, del Reglament dels serveis de prevenció.

Article 54. Malalties professionals

54. El Patronat es compromet a sol·licitar a la Mútua que les malalties esmentades en aquest article es considerin com a accidents de treball:

- malalties neurològiques cròniques
- patologies otorinolaringològiques
- malalties infectocontagioses
- al·lèrgies cròniques
- malalties musculoesquelètiques
- Malalties psicosocials.”

Article 55. Canvi de funcions



D'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'empresa ha de garantir la protecció de la salut dels seus treballadors que per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de feina. Amb aquesta finalitat, cal adoptar les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

Per motius de salut, edat o incapacitat professional, i després de la proposta d'un equip psicopedagògic independent elegit pel Comitè de Seguretat i Salut, s'han d'acordar en l'àmbit del Comitè de Seguretat i Salut i en el termini màxim de 30 dies les adaptacions necessàries perquè el/la treballador/ra pugui desenvolupar correctament les seves funcions. En darrer terme l'empresa ha de procurar un canvi de funcions del treballador/ra si hi ha un lloc vacant que ho permeti, respectant la seva categoria i el seu sou.

El canvi de lloc de feina per aquest sistema implica, si és necessari, un procés de reciclatge i formació suficient a càrrec de l'empresa per a poder dur a terme les noves tasques.

Article 56. Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos

El Patronat ha de garantir de manera específica la protecció dels treballadors que per les seves característiques personals o estat biològic conegut, inclosos els qui tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats de la feina. Amb aquest fi, ha de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, d'acord amb aquestes, ha d'adoptar les mesures preventives i de protecció necessàries.

Els treballadors no han de ser assignats a llocs de feina en què, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels llocs de feina respectius.

CAPÍTOL III. PROTECCIÓ A LA MATERNITAT

Article 57. Protecció a la maternitat

Per motius de salut la treballadora embarassada o en estat de lactància ha de comunicar a l'empresa el seu estat. Els representants dels treballadors han de rebre una còpia d'aquesta comunicació per a saber quan s'inicia el procés.

A l'avaluació de riscos realitzada a cada lloc de feina s'han de tenir en compte els riscos recollits a la llista no exhaustiva de risc per a l'embaràs i la lactància natural aprovada mitjançant el Reial decret 298/2009.

Als llocs de feina amb risc s'ha d'analitzar el conjunt de les tasques per a determinar les que presenten riscos. D'acord amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, quan l'avaluació de riscos apreciï que hi ha un risc per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, cal adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquests riscos mitjançant l'adaptació de les condicions o del temps de feina.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de feina no sigui possible o quan a pesar d'aquesta adaptació les condicions d'un lloc de feina poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge de la mútua a la qual l'empresa estigui associada, aquesta ha d'ocupar un lloc de feina o una funció diferent i compatible amb el seu estat de salut.

Amb aquesta finalitat el Patronat, a través del seu Servei de Prevenció, ha de determinar després de consultar-ho amb els representants dels treballadors, una relació de llocs de feina exempts de riscos per a l'embaràs i la lactància.

En cap cas l'adaptació o el canvi de lloc de feina per a protegir la maternitat implica cap modificació en les condicions retributives de la treballadora.



Si el procés anterior no resultà tècnicament o objectivament possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o lactància natural i té dret a percebre un subsidi. Aquesta suspensió s'ha de mantenir mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

L'empresa ha d'informar els delegats de prevenció de les passes seguides a cada cas d'adaptació de lloc o tramitació de la prestació.

L'empresa es compromet a informar tota la plantilla sobre el procediment a seguir en cas d'embaràs o lactància natural.

CAPÍTOL IV. MESURES PER A PREVENIR L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A LA FEINA

Article 58. Mesures de prevenció

L'empresa no consent cap tipus d'assetjament moral o sexual, o maltractaments, i és la responsable de la protecció eficaç enfront d'aquestes actuacions.

L'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores, si s'escau, han de crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, i mantenir-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral.

S'entenen per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels comandaments o de la resta de treballadors/es, que menyspreïn la dignitat personal exercint una violència psicològica, de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps prolongat sobre una persona o persones en el lloc de feina.

S'entenen per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no desitjades per la persona agredida i que determinen una situació que afecta les condicions laborals i que creen un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant, així com peticions sexuals, insinuacions i actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat al lloc de feina a l'aprovació o denegació dels dits favors.

Quan un/una treballador/ra consideri que és víctima de qualsevol d'aquestes conductes ha de denunciar la situació, moment en que s'ha d'activar el protocol d'assetjament psicològic o sexual de què disposa l'empresa.

L'empresa considera com faltes molt greus i sanciona en conseqüència els supòsits d'assetjament sexual així com l'abús d'autoritat o de moral que es puguin cometre els seus treballadors, directius, caps o comandaments intermedis.

CAPÍTOL V. DELEGATS DE PREVENCIÓ I COMITÈ DE SEURETAT I SALUT

Article 59. Delegats de prevenció

Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals i tenen atribuïdes les competències i facultats establertes a l'article 36 i 37 de la Llei 31/1995.

Article 60. Comitè de Seguretat i Salut

60.1. El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat, de participació, per a la consulta regular i periòdica sobre la seguretat i salut dels treballadors. Té atribuïdes les competències i facultats establertes per l'article 39 de la Llei 31/1995, i les altres que s'acordin.

60.2. El Comitè de Seguretat i Salut s'ocupa també de les competències en matèria de medi ambient relacionades amb el Patronat i proposa iniciatives en aquest sentit.

El Comitè de Seguretat i Salut, d'acord amb l'article 38.3 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i per les seves disposicions de desenvolupament reglamentari, ha d'aprovar un reglament intern de funciona-ment amb les competències, les atribucions i les funcions fixades per la dita Llei.

60.3. El Patronat ha de donar a conèixer trimestralment informes sobre:

- estadístiques sobre l'absentisme laboral i les seves causes
- malalties relacionades amb el lloc de feina i les seves causes
- índex de sinistralitat laboral

TÍTOL VII. DRETS SINDICALS

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 61. Dret a informació

Els representants legals dels treballadors tenen dret a ser informats i a participar en els temes regulats per l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i les disposicions legals que siguin aplicables.

Article 62. Crèdit horari

62.1. Els representants sindicals dels treballadors disposen de 20 hores mensuals retribuïdes per a desenvolupar les seves funcions.

62.2. Aquestes hores s'acumulen semestralment.

62.3. Les hores utilitzades per a la negociació del Conveni i les reunions convocades a instància de l'empresa no es descompten de les altres 20 hores retribuïdes.

62.4. Els treballadors disposen de tres hores mensuals retribuïdes per a assistir a reunions i assemblees, a petició, com a mínim, d'un terç dels treballadors o dels seus representats, sol·licitant permís amb 48 h d'antelació.

Article 63. Constitució de seccions sindicals

63.1. els Sindicats legalment constituïts i que tenen un mínim d'un 33% de representació entre el personal del Patronat, obtingut a les darreres eleccions sindicals, poden constituir una secció sindical a l'empresa.

63.2. La secció sindical pot nomenar un/una delegat/ada sindical que, després de comunicar-ho a l'empresa, disposa d'un crèdit de 20 hores mensuals per a la realització de les seves funcions.

63.3. Aquests/tes delegats/ades gaudeixen davant l'empresa dels mateixos drets i garanties que els legalment establerts per als membres del Comitè d'Empresa.

Article 64. Acumulació d'hores



64.1. Per a facilitar l'activitat sindical a l'empresa poden acumular les hores dels diversos membres del Comitè d'Empresa semestralment i, si s'escau, dels delegats de secció sindical pertanyent a la seva organització en els treballadors que designin.

64.2. Per a fer efectiu el que estableix aquest article els sindicats han de comunicar al Patronat el desig d'acumular les hores dels seus delegats.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL I

Mesures d'igualtat

Atès que les categories previstes al Conveni poden ser cobertes indistintament per dones i homes i que no hi ha cap tipus de discriminació ni en les categories ni pel que fa a la promoció, tal com es desenvolupen les relacions laborals a l'empresa, es considera que no és necessari adoptar cap altra mesura en aquesta matèria.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL II

Inaplicació de determinades condicions del Conveni

En relació amb el contingut previst a l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i el comitè d'empresa es poden deixar d'aplicar les condicions de treball previstes en el present Conveni col·lectiu que afecten l'article esmentat.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL III

Règim d'aplicació de l'article 10.2.2

L'article 10.2.2, només serà d'aplicació, si per un canvi normatiu, la jornada laboral del personal docent sigui de 33,5h setmanals.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL IV

En tot el que no s'ha previst a aquest conveni s'estarà al dispostat a la normativa que resulti d'aplicació.

Palma 12 de desembre de 2013.

L'empresa:

El comitè d'empresa:



ANNEX I. CONVENI COL·LECTIU DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS – PLANTILLA ORGÀNICA
PLANTILLA ORGÀNICA DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS DE PALMA

CATEGORIA	TOTAL
Director/ra - gerent	1
Mestres	29
Tècnics superiors (cicle formatiu superior)	10
Tècnics superiors a temps parcial (cicle formatiu superior)	19
Cap d'administració	1
Director pedagògic	1
Treballadors socials	2
Tècnic mitjà d'administració	1
Administratius	4
Cuiners	3
Mantenidors	2
Netejadors	6
Ajudant de cuina	3
Auxiliar de serveis	1
TOTAL	83

ANNEX II. CONVENI COL·LECTIU DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS -
TAULES SALARIALS

PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS DE PALMA								
TAULA SALARIAL 2010 (*)								
CATEGORIA	SOU BASE 15 Pagaments	COMPLEMENT P. EXTRES Pagaments	COMPLEMENT 3 ESPECÍFIC 15 Pagaments	COMPLEMENT SALARIAL 1 Pagament	PLUS COORDINACIÓ 15 Pagaments	PLUS LOCOMOCIÓ 11 Pagaments	P L U S VESTUARI 1 Pagament	TOTAL ANY 2010
TÈCNIC SUPERIOR E.I. (Cicle F. Sup.)	1.110,75	362,76	451,14				284,43	24.801,09
DIRECTORA PEDAGÒGICA	1.309,00	564,84	418,14	284,43	486,36			35.181,45
CAP D'ADMINISTRACIÓ	1.309,00	564,84	418,14	284,43	486,36			35.181,45



TREBALLADORA SOCIAL	1.298,29	462,27	554,06	284,43		68,47		30.209,63
TÈCNIC MITJÀ D'ADMINISTRACIÓ	1.298,29	462,27	554,06	284,43	341,75			34.582,71
ADMINISTRATIU	1.110,75	337,90	456,20	284,43				24.802,35
CUINERA	865,94	263,25	537,44				284,43	22.124,88
AJUDANT CUINA	828,71	263,25	508,04				284,43	21.125,43
NETEJADORA	828,71	263,25	508,04				284,43	21.125,43
MANTENIDOR	865,94	263,25	517,40			83,01	284,43	22.737,39
AUXILIAR DE SERVEIS	828,71	263,25	447,87	284,43				20.222,82
CATEGORIA	S O U BASE 14 Pagaments	COMPLEMENT R E S . (CRIB) 12 Pagaments	P L U S INSULARITAT Pagaments	P L U S COORDINACIÓ 14 Pagaments	PLUS LOCOMOCIÓ 11 Pagaments	TOTAL ANY 2010 (**)		
MESTRA	1.570,34	561,30	56,39			29.397,04		
MESTRA - COORDINADORA	1.570,34	561,30	56,39	341,75	68,47	34.934,71		
(*) La taula salarial correspon a les retribucions abans de la reducció salarial pel Real Decret 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit.								
(**) La taula salarial de les Mestres correspon als imports del vigent Conveni col·lectiu d'Empreses d'Ensenyança privada sostingut total o parcialment amb Fons Públics.								
(***) La categoria de tècnic mitjà d'administració no existia a l'any 2010.								

TAULES SALARIALS

PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS DE PALMA								
TAULA SALARIAL 2014								
CATEGORIA	SOU BASE 15 Pagaments	COMPLEMENT P. EXTRES 3 Pagaments	COMPLEMENT ESPECÍFIC 15 Pagaments	COMPLEMENT SALARIAL Pagament	P L U S COORDINACIÓ 15 Pagaments	PLUS LOCOMOCIÓ 11 Pagaments	PLUS VESTUARI 1 Pagament	TOTAL ANY 2014
TÈCNIC SUPERIOR E.I. (Cicle F. Sup.)	1.055,21	344,61	431,31				284,43	23.616,06
DIRECTORA PEDAGÒGICA	1.243,55	536,59	401,02	284,43	462,04			33.493,35
CAP D'ADMINISTRACIÓ	1.243,55	536,59	401,02	284,43	462,04			33.493,35
TREBALLADORA SOCIAL	1.233,37	439,15	529,40	284,43		68,47		28.796,60
TÈCNIC MITJÀ D'ADMINISTRACIÓ	1.233,37	439,15	529,40	284,43	324,66			32.913,33
ADMINISTRATIU	1.055,21	320,99	436,04	284,43				23.616,15

CUINERA	822,64	250,08	512,32				284,43	21.059,07
AJUDANT CUINA	787,27	250,08	484,39				284,43	20.109,57
NETEJADORA	787,27	250,08	484,39				284,43	20.109,57
MANTENIDOR	822,64	250,08	493,28			83,01	284,43	21.686,58
AUXILIAR DE SERVEIS	787,27	250,08	427,08	284,43				19.249,92
CATEGORIA (*)	SOU BASE 14 Pagaments	COMPLEMENT RES. (CRIB) 12 Pagaments	PLUS INSULARITAT 12 Pagaments	PLUS COORDINACIÓ 14 Pagaments	PLUS LOCOMOCIÓ 11 Pagaments	TOTAL ANY 2014		
MESTRA	1.491,82	533,23	56,39			27.960,92		
MESTRA - COORDINADORA	1.491,82	533,23	56,39	324,66	68,47	33.259,33		
(*) La taula salarial de les Mestres correspon als imports del vigent Conveni col·lectiu d'Empresa d'Ensenyança privada sostingut total o parcialment amb Fons Públics.								

