



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

3555

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu del sector insular de Menorca de les escoles infantils d'educació de 0 a 3 anys (exp.: CC_TA_04/031, codi de conveni 07002965012010)

Antecedents

1. El dia 14 d'agost de 2014, la representació de les empreses del sector insular de Menorca de les escoles infantils d'educació de 0 a 3 anys, i la dels seus treballadors varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 23 de setembre, el senyor Remigi Gornès Marquès, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació d'aquest Conveni col·lectiu.

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 sector insular de Menorca de les escoles infantils d'educació de 0 a 3 anys en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió catalana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió castellana n'és la traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 19 de febrer de 2015

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)



**II Conveni col·lectiu del sector insular de Menorca d'Escoles Infantils d'Educació de 0 a 3 anys****Introducció**

Atès que per part de les organitzacions sindicals de Menorca signants del present text i de l'Associació Empresarial d'Escoles d'Educació Infantil de Menorca es considera positiva l'experiència derivada del I Conveni col·lectiu del sector insular de Menorca d'Escoles Infantils d'Educació de 0 a 3 anys, publicat al BIOB 191 Ext. De 31 de desembre de 2010, per resolució del director general de Treball de 14 de desembre de 2010, que ha comportat –com es preveia a la seva introducció– una homogeneïtzació de les realitats laborals i salarials del sector.

Atès que la vigència del conveni esmentat finalitzarà a 31 de desembre de 2013, essent prorrogat segons el previst al seu article 3.3.

Atès que les parts signants consideren convenient l'establiment d'un marc de negociació col·lectiva conduent a l'aprovació d'un segon conveni d'àmbit superior a l'empresa, amb àmbit territorial circumscrit a l'illa de Menorca i amb l'objectiu d'actualitzar els preceptes del I Conveni.

Atès que l'article 83.1 de l'Estatut dels treballadors permet l'existència de Convenis Col·lectius d'àmbit superior a l'empresa que abastin unitats territorials com els d'una illa.

Atès que l'article 87 de l'Estatut dels treballadors estableix, en el seu apartat 2, lletres a i b, la legitimació dels sindicats que tinguin la consideració de més representatius a nivell estatal, així com, en els seus respectius àmbits, dels ens sindicals afiliats, federats o confederats a aquells, i els sindicats que tinguin la consideració de més representatius a nivell de Comunitat Autònoma respecte dels convenis que no transcendeixin el seu àmbit territorial, així com, en els seus respectius àmbits, dels ens sindicals afiliats, federats o confederats a aquells.

Atès que l'article 87.3 de l'Estatut dels Treballadors reconeix legitimació per a negociar a les associacions empresarials que, en l'àmbit territorial i funcional del conveni, comptin amb el 10% dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2 del mateix Estatut, i sempre que aquestes donin ocupació a igual percentatge de treballadors afectats.

Atès que els sindicats signants compleixen els requisits establerts, i que l'Associació Empresarial d'Escoles d'Educació Infantil de Menorca representa més del 50% dels empresaris i dels treballadors afectats a l'illa de Menorca.

Les parts legitimades han acordat i consensuat la redacció del present conveni, amb la particularitat que es troba en una situació de concurrència amb el "XI Conveni col·lectiu d'àmbit estatal de centres d'assistència i educació infantil", publicat al BOE de 22 de març de 2010, per resolució de 9 de març de 2010 de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Afers Socials, amb taules salarials actualitzades segons publicació al BOE de 23 de setembre de 2013, per resolució de 10 de setembre de 2013 de la Direcció General d'Ocupació, motiu pel qual la legitimació de les parts negociadores del present text i el seu contingut se subjecta als requeriments i limitacions establerts a l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors.

Títol I. Disposicions generals**Capítol I.- Àmbits d'aplicació****Article 1.- Parts signatàries**

Subscriuen el present Conveni, d'una part, i en representació de l'Associació Empresarial d'Escoles d'Educació Infantil de Menorca, la presidenta, Carme Febrer Truyol, la secretària Benita Payeras González, i l'assessor nomenat per l'associació; de l'altra, en representació del col·lectiu laboral, els sindicats STEI-i, FETE-UGT i CCOO.

Article 2.- Àmbit personal

El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal que presti els seus serveis a les Escoles d'Educació Infantil de Menorca que no siguin gestionades directament per l'Administració pública, excepte pel personal que estigui contractat de forma temporal i adscrit a programes finançats per administracions.

Article 3.- Àmbit temporal

1. El present Conveni tindrà una vigència de cinc anys i entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2015.
2. Els aspectes econòmics no salarials prevists al present acord es revisaran anualment segons l'IPC de l'any anterior.
3. Finalitzada la vigència d'aquest Conveni, es considerarà prorrogada any rere any, en cas que no s'hagi fet denúncia expressa i escrita de



qualsevol de les parts amb una antelació mínima de dos mesos respecte la data de venciment. Una vegada produïda la denúncia escrita, les parts signatàries estan obligades a iniciar les negociacions, com a màxim, un mes després de la data de la recepció de la denúncia del conveni.

4. Des de la denúncia del Conveni, i mentre no s'aprovi el nou de forma expressa, es considerarà prorrogat aquest document amb totes les seves clàusules, exceptuant l'aspecte econòmic, que s'ajustarà a allò que s'estipuli en el nou.

5. Les condicions econòmiques i de treball que s'estableixin en aquest Conveni tenen la condició de mínimes; així, qualsevol millora establerta per pacte entre les parts prevaldrà sobre l'establert i podrà ser compensada amb un informe previ de la Comissió Paritària.

Capítol II. Comissió paritària

Article 4.- Funcions

Es constituirà la Comissió Paritària que tindrà les funcions següents:

- Interpretar la totalitat dels articles o les clàusules d'aquest Conveni.
- Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
- Conèixer les reclamacions que es puguin interposar sobre els drets reconeguts en aquest Conveni.
- Qualsevol altra que se li atribueixi en aquest Conveni.
- Qualsevol discrepància de les parts sobre la interpretació de les clàusules del Conveni s'haurà de sotmetre obligatòriament i prèviament a la Comissió Paritària, les resolucions de la qual seran vinculants.

Article 5.- Composició

Aquesta Comissió estarà formada per la presidenta i la secretària de l'Associació, o persones en qui deleguin, i dos representants del personal. Un mes després de la signatura del Conveni, es designaran els membres de la Comissió Paritària, que interpretaran les clàusules del text convencional en cas de desacord. Les parts podran assistir-hi amb els assessors que considerin oportuns.

Article 6.- Funcionament

Els membres de la Comissió Paritària tindran capacitat decisòria, dins dels límits que estableix la llei.

Aquesta Comissió es reunirà amb caràcter obligatori, a sol·licitud d'una de les parts, en el termini màxim de quinze dies i s'haurà de convocar formalment amb una antelació de, com a mínim, 3 dies hàbils. A la convocatòria, la part sol·licitant especificarà l'ordre del dia per escrit. Aquesta Comissió tindrà la seu oficial a les dependències de l'Associació.

Qualsevol discrepància sobre la interpretació del que estigui estipulat en el següent conveni s'haurà de sotmetre, amb caràcter previ i obligatori, a la Comissió Paritària, sense perjudici del dret posterior a assistir-hi a les pertinents instàncies judicials i administratives.

El termini màxim de resolució de conflictes serà d'un mes. Les decisions de la Comissió Paritària seran comunicades a les persones interessades a partir del següent dia laborable, en el termini de deu dies hàbils.

En l'adopció dels acords hauran de prevaldre els principis d'equitat i bona fe. Els acords adoptats en la Comissió seran vinculants per a les parts, sense perjudici del dret a recórrer a d'altres instàncies per part de tercers, i objecte de publicació al tauló d'anuncis de l'Associació.

Denunciat el Conveni, i fins que aquest sigui substituït per un altre, la Comissió Paritària continuarà exercint les seves funcions respecte al contingut normatiu d'aquest.

Capítol III.- Organització

Article 7.- Organització del treball

L'organització del treball, conformement a la legislació vigent, és facultat exclusiva de cada empresa, mitjançant els seus òrgans de govern i administració, sense perjudici dels drets i facultats d'audiència i informació reconeguts als treballadors en el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març (text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors); del que disposa la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, i la resta de legislació vigent, amb l'objectiu d'aconseguir una major col·laboració entre les parts.

Títol II. Del personal

Capítol I.- Classificació del personal

Article 8.- Plantilles

La plantilla teòrica de cada Escola Infantil serà la relació qualitativa i quantitativa de llocs de treball necessaris a cadascuna de les dependències per cobrir satisfactòriament les necessitats educatives d'aquestes, i és competència de cada empresa la determinació d'aquestes plantilles, d'acord amb el Decret 60/2008, de 2 de maig, pel qual s'estableixen els requisits mínims dels centres de primer cicle d'educació infantil (BOIB 63 de 8/05/2008), respectant els drets reconeguts als representants dels treballadors en la legislació vigent.

Article 9.- Grups i categories professionals

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni Col·lectiu, de conformitat amb el contracte de treball, es classificarà en un dels grups següents:

Grup I. Personal directiu

- a. Director gerent
- b. Subdirector
- c. Director pedagògic

Grup II. Personal d'aula

- a. Mestre
- b. Educador infantil

Grup III. Personal de recolzament

- a. Titulat superior
- b. Titulat mitjà
- c. Auxiliar

Grup IV. Administració i serveis

- a. Personal de cuina
- b. Personal de neteja
- c. Personal de manteniment
- d. Personal de serveis generals
- e. Administratiu
- f. Administratiu

Altres: contractat per a la formació

Les categories especificades anteriorment tenen caràcter enunciatiu i no suposen l'obligació de tenir-les totes proveïdes si la necessitat o el volum de l'activitat del Centre no ho requereixen.

Dins del Grup IV, i entre les quatre categories enunciades en primer lloc (a, b, c i d), es podrà acordar la polivalència funcional, consistent en la realització de labors pròpies de dues o més categories dins del mateix grup professional.

Les definicions corresponents a les distintes categories són les que figuren a l'Annex I.

El personal que presti els seus serveis a les Empreses afectades per aquest Conveni Col·lectiu haurà de quedar enquadrat obligatòriament en alguna de les categories professionals que s'hi contenen, i percebre el salari fixat a les taules salarials de l'Annex II.

Capítol II. Contractació

Article 10.- Forma del contracte

10.1. Tots els contractes de treball es formalitzaran per escrit amb els models establerts i comprendran, en tot cas, l'expressió del Conveni Col·lectiu aplicable; així com també la categoria professional i, si escau, l'especialitat, el període de prova, la jornada de treball, i qualsevol altra obligació i dret que s'hagi d'apreciar. El treballador/a tindrà dret a requerir la presència d'un representant dels treballadors a l'acte de signatura del contracte.

10.2. Una volta subscrit cada contracte en els termes i condicions prevists legalment, l'empresa remetrà una còpia bàsica d'aquest document al representant legal dels treballadors. Les empreses facilitaran als/les representants dels treballadors/es informació periòdica sobre la contractació de personal. Aquesta informació inclourà.



- a. Les previsions i plans de l'empresa en matèria d'ocupació i contractació.
- b. Les modalitats de contractació.
- c. El grau de compliment de les previsions.

Article 11.- De Cessament

El/a treballador/a que desitgi cessar, haurà de comunicar-ho per escrit a l'empresa, amb un termini no inferior a 15 dies. L'incompliment d'aquest termini donarà dret a l'empresa al descompte del salari a liquidar per el cessament d'un dia de salari per dia de retard. L'empresa comunicarà amb 15 dies d'antelació els cessaments als/les treballadors/es i als delegats dels treballadors/es en aquells contractes de durada determinada superior a un any. L'incompliment d'aquest termini per part de l'empresa donarà dret al/a treballador/a a una indemnització d'un dia de salari per dia de retard.

Tots els contractes concertats a temps determinat s'extingiran en el seu termini, si no existeix acord de pròrroga de la seva durada, i no estaran sotmesos a les notificacions anteriors.

Capítol III. Contractes**Article 12.- Marc legal**

Tot contracte subscrit en l'àmbit del present Conveni haurà de formalitzar-se per escrit i adequar-se al previst en el text refutat de l'Estatut dels Treballadors i a la resta de normativa laboral que afecti la contractació.

Article 13.- Presumpció de la contractació indefinida

El personal afectat per aquest Conveni s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les permeses per la llei i amb les limitacions indicades en els articles següents.

El personal serà contractat per alguna de les modalitats de contractació que en cada moment sigui possible segons la legislació vigent.

El personal admès a l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la durada del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Article 14.- Conversió a contracte indefinit

Tots els treballadors passaran automàticament a la condició de fixos si, transcorregut el termini determinat en el contracte, continuen desenvolupant les seves activitats i no hagi existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Adquiriran la condició de treballadors fixos aquells treballadors que, en un període de trenta mesos, haguessin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, pel mateix o diferent lloc de feina amb la mateixa empresa o grup d'empreses, per mitjà de dos o més contractes temporals, ja sigui directament o per mitjà de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada.

El que estableix el paràgraf anterior també serà d'aplicació quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial de conformitat amb allò disposat legalment o convencional.

Article 15.- Contracte Eventual

Podrà concertar-se aquest contracte quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o excés d'activitat així ho exigissin, encara que es tractés de l'activitat normal de l'empresa.

Aquests contractes podran tenir una durada màxima de 12 mesos, dins un període de 16 mesos, comptats a partir del moment en que es produeixi la causa que justifiqui la seva utilització. No es podrà utilitzar novament aquesta modalitat contractual pel mateix lloc de treball més de dos cursos escolars consecutius.

Atenent a la legislació vigent, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització econòmica, en finalitzar aquest contracte, equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultarà d'abonar 12 dies de salari per cada any de servei.

Article 16.- Contracte d'interinitat

El personal interí és el contractat per substituir al personal amb dret a reserva del lloc de treball, devent-ne especificar en el contracte el nom del substitut i la causa de la substitució.

Article 17.- Contracte a temps parcial

D'acord amb la legislació vigent, el contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un número d'hores, al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada laboral a temps complet establerta en aquest Conveni per a la categoria professional corresponent.

la jornada diària dels treballadors a temps parcial es pot realitzar de forma continuada o partida.

L'empresa té l'obligació d'enregistrar dia a dia, i totalitzar mensualment, la jornada dels treballadors a temps parcial. S'han d'entregar, juntament amb el rebut de salari, el resum de totes les hores realitzades cada mes, tant ordinàries com complementàries.

Els treballadors a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, excepte quan es realitzin per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

La conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial, i a l'inrevés, tindrà sempre caràcter voluntari pel treballador.

En els contractes a temps parcial en que la jornada de treball sigui de, almenys, 10 hores setmanals en còmput anual, i d'acord amb la legislació vigent, es podran realitzar hores complementàries que podran ser: Hores complementàries pactades, qualsevol que sigui la duració del contracte; Hores complementàries d'acceptació voluntària, quan el contracte a temps parcial sigui de duració indefinida..

El número d'hores complementàries pactades no podrà excedir del 30% de la jornada laboral ordinària contractada i el número d'hores complementàries voluntàries no podrà excedir del 15% de les hores ordinàries objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i aquestes complementàries no podrà excedir del límit establert en el primer paràgraf d'aquest article. Aquestes hores complementàries seran distribuïdes per l'empresari de conformitat amb les necessitats de l'empresa. El treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb una previsió de tres dies.

El treballador, amb un preavís de 15 dies, pot renunciar al pacte d'hores complementàries sempre que hagi transcorregut 1 any des de la seva celebració i es justifiqui en alguna de les següents circumstàncies: a) per atendre la cura directa d'un menor de 12 anys, persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, familiar fins el segon grau de consanguinitat i afinitat, o un menor a càrrec afectat per càncer o qualsevol altre malaltia greu; b) per necessitats formatives si s'acredita al incompatibilitat horària; c) Per incompatibilitat amb una altre contracte a temps parcial.

Així mateix, s'entendrà com a contracte a temps parcial el celebrat amb el treballador que, per accedir a la jubilació parcial, concerta amb la seva empresa, en les condicions establertes legalment, una reducció de la seva jornada de treball i del seu salari d'entre el 25 i el 50 per cent dels mateixos, quan reuneixi les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social amb excepció de l'edat.

La reducció de jornada i de salari esmentats anteriorment podrà assolir el 75% quan el contracte de relleu es concerta a jornada completa i amb durada indefinida, sempre que el treballador compleixi els requisits establerts a la Llei General de la Seguretat Social.

Tots aquests treballadors tindran preferència en cas d'existència de vacants o d'ampliació de jornada, fins el màxim establert en la seva categoria, si posseeixen la capacitat, titulació i idoneïtat requerida per desenvolupar el lloc de treball a judici del representant de l'empresa titular del Centre.

En la resta de condicions s'atendrà a l'establert en la legislació vigent.

Article 18.- Contracte en pràctiques

El Contracte en Pràctiques es podrà realitzar amb qui estigui en possessió d'un títol universitari o de formació professional, que l'habiliti per l'exercici professional, dins dels cinc anys, o set anys quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, immediatament següents a la terminació dels corresponents estudis.

Tindrà una duració mínima de sis mesos i màxima de dos anys, amb possibilitat de dues pròrrogues, de sis mesos de durada mínima cadascuna, fins assolir la durada màxima establerta, fixant-se la seva retribució en el 85% el primer any i en el 95% el segon any de la quantia que figura a les taules salarials, per la categoria i funcions per les quals ha estat contractat.

Si a la finalització del contracte el treballador s'incorporés sense solució de continuïtat a l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, i es computarà la durada de les pràctiques a efectes d'antiguitat a l'empresa.

El període de prova serà l'estipulat en el Conveni per la seva categoria professional.

Article 19.- Contracte per a la formació



El contracte per a la formació té per objectiu la formació teòrica i pràctica necessària per a l'adequat desenvolupament d'un lloc de treball.

Es realitzarà amb treballadors majors de 16 anys i menors de 25 anys, excepte els col·lectius següents, als quals no se'ls aplicarà aquest límit màxim:

Persones amb discapacitat.

Treballadors que s'incorporen com alumnes-treballadors als programes de taller d'ocupació.

No obstant, el límit màxim d'edat s'amplia a 30 anys quan el contracte es concerta amb:

Desocupats que s'incorporen com a alumnes-treballadors als programes d'escoles taller i cases d'oficis.

Els contractes de formació només podran realitzar-se amb treballadors que no tinguin la titulació requerida per la formalització d'un contracte en pràctiques i que, prèviament, no hagin estat contractats amb aquesta modalitat. El treball efectiu que presti el treballador a l'empresa haurà d'estar relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional o ofici objecte de l'aprenentatge. Aquests contractes només podran realitzar-se per cobrir els llocs de treball segons estableix la legislació a tal efecte.

La durada d'aquests contractes no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir els tres anys, tenint la possibilitat de dues pròrrogues, de sis mesos de durada mínima cadascuna, fins arribar a la durada màxima establerta.

Dedicarà a la seva formació teòrica el 25% de la jornada prevista en aquest Conveni per a la categoria que realitza l'aprenentatge durant el primer any, i el 15% el segon i el tercer anys. Aquest temps de formació es podrà alternar amb el treball efectiu o concentrar-se en Centres de Formació.

Una vegada finalitzat el contracte de formació, passarà a ocupar la categoria corresponent a l'aprenentatge realitzat si hi hagués una vacant en el centre, així com si hagués adquirit la capacitat, titulació i aptitud requerida pel lloc a desenvolupar, a judici del Director del Centre. En aquest cas, no podrà concertar-se un nou període de prova, i es computarà la duració de l'aprenentatge a efectes de l'antiguitat a l'empresa.

La retribució d'aquests treballadors serà el salari mínim interprofessional. Aquesta retribució no podrà rebaixar-se en virtut del temps dedicat a formació teòrica, ni ser inferior a la legalment marcada.

Tots els treballadors al servei de l'empresa estaran obligats a realitzar la funció de tutor d'aprenents, si aquesta els designés per fer-ho. En qualsevol cas, el tutor ha de ser de la mateixa o superior categoria professional.

Només es podrà fer ús d'aquesta modalitat de contracte per a la realització de funcions corresponents al grup professional IV de l'article 9 i per a la categoria professional d'auxiliar del grup professional III del mateix article.

Article 20.- Contracte de relleu

Es realitzarà amb un treballador, en situació d'atur o que tingui concertat amb la seva empresa un contracte de duració determinada, amb l'objectiu de cobrir la jornada que deixa vacant el treballador que es jubila parcialment.

El contracte de relleu es pot celebrar a jornada completa o a temps parcial. En aquest cas, la duració de la jornada del treballador rellevista serà, com a mínim, igual a la reducció de la jornada del treballador substituït, que haurà d'estar compresa entre un 25 i un 50%.

El contracte de relleu s'haurà de celebrar amb duració indefinida i a jornada completa quan la reducció de la jornada del treballador jubilat parcialment sigui el 75%.

La durada del contracte de relleu podrà ser indefinida o, com a mínim, igual al temps que falti al treballador substituït per assolir l'edat ordinària de jubilació. Si en complir aquesta edat el treballador jubilat parcialment continués a l'empresa, el contracte de relleu que s'hagués celebrat per durada determinada es podrà prorrogar per mitjà d'un acord de les parts per períodes anuals, i s'extingirà, en tot cas, en finalitzar el període corresponent a l'any en que es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

La jornada podrà ser a temps complet o parcial. En tot cas, serà com a mínim igual a la jornada que deixa vacant el treballador que es jubila anticipadament.

El lloc del treballador rellevat podrà ser el mateix del treballador substituït, o un de similar, corresponent al mateix grup professional o categorial equivalent.

En el supòsit que el contracte de relleu sigui de duració determinada i no sigui objecte de transformació en indefinit, a la finalització d'aquest contracte, el treballador afectat tindrà dret a una indemnització equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar 12 dies

de salari per cada any de servei.

Article 21.- Contracte de foment a la contractació indefinida

D'acord amb la legislació vigent, amb l'objectiu de facilitar la col·locació estable de treballadors desocupats i d'empleats subjectes a contractes temporals, podrà realitzar-se aquesta modalitat, a jornada completa o a temps parcial –segons el cas- en els models i situacions legalment establerts.

Article 22.- Successió d'empreses

En allò relatiu a la successió d'empreses, hom se subjectarà a l'establert als articles 42, 43 i 44, i concordants, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 23.- Contractació de persones amb discapacitat

Les empreses de més de 50 treballadors hauran d'assegurar el compliment de l'obligació de reserva en les contractacions de, com a mínim, un 2% per a persones amb discapacitat, o de les mesures alternatives previstes a l'article 42 del Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb dependència i la seva inclusió social i al Reial Decret 7/2000, de 14 de gener.

Les empreses de menys de 50 treballadors contemplaran, en els processos de selecció de personal per cobrir vacants, criteris de discriminació positiva que donin preferència a la contractació de persones amb algun tipus de discapacitat, sempre que aquesta no sigui un obstacle per a exercir adequadament les funcions que hagin de desenvolupar en el lloc de treball de què es tracti.

Capítol IV.- Període de prova, provisió de vacants i substitucions

Article 24.- Període de prova

El personal de nou ingrés restarà sotmès al període de prova que, per a cada categoria professional, s'estableix a continuació:

Pel personal contractat de manera no indefinida, el període de prova s'estableix d'acord a la categoria professional contractada segons:

- Grup I: 6 mesos
- Grup II: 3 mesos
- Grup III: 2 mesos
- Grup IV: un mes

Una vegada finalitzat el període de prova, el treballador passarà a formar part de la plantilla del centre, i es computarà a tots els efectes el període esmentat.

Amb independència de l'establert anteriorment, en cas del personal a qui es faci un contracte indefinit, el període de prova serà d'11 mesos. En aquest supòsit, en cas d'extinció de la relació laboral per voluntat de l'empresa a partir del sisè mes de prestació de serveis, fins a la finalització del període de prova, el treballador tindrà dret a una indemnització equivalent a 1,5 dies de salari per mes treballat, comptada des de l'inici de la relació. En cas d'haver mantingut una relació temporal anterior a la contractació indefinida, la durada d'aquesta computarà dins del període d'11 mesos esmentat. L'empresa no podrà fer ús del desistiment de contracte per al mateix lloc de feina més de dues vegades consecutives.

Article 25.- Substitucions de personal docent

Les substitucions de baixes no previstes que es sàpiga que seran de més d'una setmana, es cobriran a partir del 4t dia. En el cas de baixes o absències previstes i de més de 3 dies de duració es cobriran a partir del 1r dia.

Títol III. Condicions laborals

Capítol I.- Jornada de treball

Article 26.- Distribució del temps de feina del personal docent

26.1 La jornada laboral del personal docent estarà dividida en hores lectives i hores dedicades a activitats no lectives.



26.2 L'activitat lectiva és la dedicada a l'activitat pedagògica amb els infants i/o amb les famílies.

26.3 Les activitats no lectives són totes les que tenen relació amb l'activitat educativa, com ara: programació, preparació d'activitats, reunions de claustre, de cicle, de pares i mares...

Article 27.- Jornada laboral del personal docent

27.1 La jornada anual total serà de 1.398 hores, de les quals un màxim de 1.290 es dedicaran a activitats lectives; i la resta, a activitats no lectives i a formació.

27.2 El temps de treball setmanal dedicat a activitats lectives serà de 30 hores setmanals, que es distribuïran de dilluns a divendres.

27.3 Les activitats no lectives es distribuïran al llarg de l'any per part de les empreses amb l'acord dels/de les treballadors/es. Durant el curs escolar es faran un mínim de 2 hores no lectives setmanals que es reflectiran al pla anual de centre.

27.4 Els/les directors/es dels centres dins el seu horari comptaran amb un mínim de 5 hores setmanals no lectives per a les tasques de direcció.

27.5 En el moment en què els centres disposin de més personal docent, s'anirà intentant que tant els/les directors/es com la resta del personal docent redueixi el nombre d'hores lectives, no reduint l'horari sinó tenint més hores no lectives.

Article 28.- Jornada del personal no docent

28.1 La jornada laboral s'estableix en 1702 hores de treball en còmput anual, equivalents a 38 hores setmanals. Aquesta jornada es distribuïrà de dilluns a divendres i en jornada continuada, tret que no ho permetés l'organització del treball.

28.2 En aquells supòsits en què l'organització del treball exigeixi la implantació d'un sistema de torns, l'horari de la jornada laboral podrà computar-se en cicles superiors al setmanal per possibilitar el normal funcionament dels serveis.

28.3 Els treballadors i treballadores que cursen amb regularitat estudis d'obtenció d'un títol acadèmic o professional o tinguin responsabilitats familiars, tindran preferència per elegir torn de treball, amb la sol·licitud prèvia que resoldran les empreses.

28.4 Tot el personal no docent tindrà dret a un descans setmanal de dos dies consecutius.

Capítol II.- Vacances

Article 29.- Personal docent

29.1 Personal docent de centres educatius:

Les vacances del personal docent seran les marcades pel calendari escolar aprovat pel Consell Escolar Municipal. Tindran 31 dies naturals de vacances a l'agost.

Per Nadal i Pasqua tindran dret a tants dies sense activitat docent com els que es fixin de vacances per als alumnes al calendari escolar.

Sempre que sigui possible, durant el mes de juliol tindran dret a una setmana de vacances, fent torns setmanals per compensar les hores dedicades a formació fora de l'horari. Si per qüestions d'organització de la feina no es poden gaudir durant el mes de juliol, es podran gaudir durant la resta de l'any, amb informe favorable del claustre del centre corresponent i amb l'aprovació de la direcció de l'empresa.

29.2 Personal docent d'altres programes:

En el cas que hi hagi altres programes, el calendari dels altres serveis serà aprovat de forma específica per la direcció de cada empresa.

Article 30.- Personal no docent

a. Tot el personal tindrà dret a un període de vacances anuals retribuïdes de 31 dies naturals o, el que és el mateix, de 23 dies hàbils.

b. Les vacances es gaudiran, preferentment, durant els mesos de juny a setembre de cada any. Això no obstant, també es podran gaudir les vacances anuals en un altre període diferent de l'assenyalat anteriorment, amb la prèvia petició del/de la treballador/a, sempre que no perjudiqui les necessitats del servei.

c. Per acord entre l'empresa i el representant del personal, si escau, es fixaran els períodes de vacances de tot el personal.





d. L'elecció del torn de vacances es realitzarà de forma rotativa, respectant en tot cas el dret dels treballadors amb responsabilitats familiars, a fi que les seves coincideixin amb les vacances escolars. En cas que ambdós cònjuges o els dos membres de parella de fet prestin els seus serveis a la mateixa empresa, es procurarà, amb la prèvia sol·licitud dels interessats, que el període de vacances coincideixi en les mateixes dates.

Article 31.- Matèries comunes als dos tipus de personal. Interrupció de vacances

Si en la data d'inici de les vacances el treballador estés de baixa, les vacances anuals quedaran interrompudes. El treballador tindrà dret a gaudir de les vacances en un període posterior a l'establert en el calendari laboral, sempre després del període d'adaptació escolar que estableixi cada centre. Tot i així, les dates sol·licitades pel treballador quedaran supeditades a les necessitats de l'empresa. El treballador ho haurà de justificar degudament mitjançant el comunicat de baixa del facultatiu de la Seguretat Social, que l'haurà de remetre a l'empresa amb la major urgència possible i, posteriorment, mitjançant el justificant corresponent d'alta mèdica.

Capítol III. Calendari laboral

Article 32.- Personal docent

Les empreses aprovaran, pels serveis educatius i amb motiu de les seves característiques, el calendari laboral, cada curs escolar i no anualment. S'haurà d'adequar a les festes laborals i als calendaris aprovats per les administracions competents, encara que siguin acordats posteriorment a l'aprovació del calendari escolar.

Article 33.- Personal no docent.

Prenent com a base els criteris establerts en els articles anteriors, les empreses adoptaran el calendari laboral aprovat per cada municipi per a cada any natural.

Article 34.- Temps de descans

34.1 Personal no docent: Es gaudirà d'un temps de descans diari en la jornada de treball per un període de 15 minuts, computable com a treball efectiu, sempre que se superi un mínim de cinc hores continuades de treball.

34.2 Personal docent: Els 15 minuts s'organitzaran en funció del treball del centre, es realitzaran dins del mateix centre i, en cas que l'empresa disposi de menjador, s'utilitzaran per dinar i el menjar serà aportat per l'empresa.

Capítol IV.- Permisos, excedències i suspensió del contracte de treball

Article 35.- Permisos retribuïts

Els treballadors, amb la prèvia justificació adequada, tindrà dret a sol·licitar permisos retribuïts pels temps i causes següents:

- 15 dies naturals en cas de matrimoni o parella de fet. En cas que el treballador ho sol·liciti, tindrà dret a acumular els dies d'aquesta llicència al període de vacances que li correspongui, sempre que ho sol·liciti amb trenta dies d'antelació.
- 1 dia per trasllat del domicili habitual.
- 1 dia en cas de matrimoni de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Per concórrer a oposicions i altres processos selectius a qualsevol administració pública, durant els dies en que es duiguin a terme.
- Per al compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps imprescindible per acomplir-los durant la jornada laboral, l'exigència del qual s'haurà d'acreditar documentalment, sense que el treballador percebi cap retribució o indemnització que pugui superar, per aquest concepte, la cinquena part de les hores laborals en còmput trimestral. En el supòsit que el treballador percebi retribució o indemnització pel compliment del deure o càrrec, s'hi descomptarà l'import del salari al qual tingués dret.

A l'efecte d'aquest apartat, es consideren deures inexcusables de caràcter públic o personal els següents:

1. Citacions de jutjats, de comissaries, de governs civils i militars, revisió militar i d'armes, renovació del document nacional d'identitat i de passaports, i obtenció o presentació de certificats o realització de gestions en els registres i centres oficials.
2. Examen o renovació del carnet de conduir.
3. Tràmits necessaris en organismes oficials.
4. Assistència a reunions d'òrgans de govern i comissions dependents d'aquests, des dels quals formi part com a càrrec selectiu, com a regidor o com a parlamentari.

**Article 36- Excedències**

L'excedència pot ésser forçosa, voluntària i especial, en els termes previstos en els articles següents.

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

36.1 Forçosa. Els treballadors fixos designats per ocupar un càrrec públic o sindical tenen dret a l'excedència forçosa. Aquesta excedència dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència.

36.2 Voluntària.

36.2.1 Amb dret a la conservació del lloc de treball. Els/les treballadors/es fixos amb més d'un any de serveis efectius podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a un any ni superior a tres anys.

El/la treballador/a, un mes abans de finalitzar el temps d'excedència concedit, haurà d'adreçar-se a l'empresa per sol·licitar el seu ingrés o la pròrroga de l'excedència, si escau.

Les vacants produïdes per excedències es cobriran mitjançant contractes temporals de substitució.

El reingrés serà automàtic, amb la sol·licitud prèvia amb un mes d'antelació. Si passat el termini de l'excedència no s'ha sol·licitat el reingrés, aquesta es considerarà prorrogada fins a un màxim de tres anys.

36.2.2 Sense dret a conservació del lloc de treball. Els/les treballadors/es amb més d'un any de serveis efectius podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a 3 mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només es pot exercir una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

36.2.3 El personal docent haurà de fer coincidir les excedències voluntàries amb les dates d'inici o de final de trimestre, o de curs escolar.

Article 37.- Mesures de conciliació de la vida laboral i familiar.**37.1. Maternitat/paternitat/adopció/acolliment****37.1.1. Permisos retribuïts**

Les prestacions per les contingències de maternitat i paternitat seran les que es determinin en cada moment per la legislació de Seguretat Social i els convenis d'àmbit superior.

37.1.2. Excedències

Per tenir cura dels fills menors de 3 anys, tant que aquests ho siguin per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, encara que siguin provisionals, a partir de la data de naixement, o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa. Hi tenen dret tant el pare com la mare i per un període no superior a tres anys. Tindran dret a reserva del lloc de treball.

37.2 Altres mesures de conciliació de la vida laboral i familiar:**37.2.1 Permisos retribuïts:**

a) En cas de mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el treballador/a gaudirà de 3 dies hàbils de permís.

Quan per aquestes circumstàncies el/la treballador/a s'hagi de desplaçar fora de l'illa seran 5 dies hàbils.

- En tots els casos abans esmentats, els dies sol·licitats s'han de poder justificar i no necessàriament han de ser seguits.
- En cas de defunció, els dies de permís s'han de gaudir immediatament després d'aquesta.

b) Els treballadors podran assistir a la consulta mèdica durant l'horari de treball, si acrediten degudament aquest extrem amb el justificant del servei sanitari corresponent.

c) Els treballadors podran acompanyar familiars fins a primer grau de consanguinitat a la consulta mèdica durant l'horari de treball, si acrediten degudament aquest extrem amb el justificant del servei sanitari corresponent.

d) Acompanyament, durant la jornada de treball, de familiars, fins a un segon grau de consanguinitat o d'afinitat, o de parents amb





minusvalidesa psíquica o física i de fills menors, per realitzar tràmits puntuals i per raó del seu estat, per visites mèdiques, sempre que, per mancances físiques, se'ls hagi d'acompanyar.

37.2.2 Reducció de la jornada per guarda legal:

El personal laboral que, per raó de la guarda legal, tenguí directament al seu càrrec algun menor de 12 anys, persona major o persona discapacitada fins a segon grau de consanguinitat que no realitzi cap activitat retribuïda, té dret a una disminució de la jornada de treball, d'un màxim de la meitat de la durada d'aquella, amb la reducció proporcional de retribucions.

37.2.3 Excedències:

Per 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 i que no tinguin cap activitat retribuïda, els treballadors/es tenen la possibilitat de gaudir de l'excedència de forma fraccionada i per un període no superior a 3 anys. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte, l'empresa podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei.

Capítol V.- Formació i perfeccionament professionals

Article 38.- Principis generals

El personal afectat pel present Conveni tindrà dret que li facilitin la realització d'estudis per obtenir títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de capacitació o reconversió professionals.

Article 39.- Temps per a la formació

El temps d'assistència als cursos de formació programats per diferents òrgans de l'Administració, organitzacions sindicals o altres entitats, per a la formació directament relacionada amb la professió o per a l'adaptació a un nou lloc de treball, compresos els inscrits en els plans de formació contínua en les administracions públiques i/o educatives, es consideraran temps de treball amb caràcter general quan els cursos s'impartixin durant l'horari laboral dels treballadors i quan així ho permetin les necessitats del servei. Les empreses determinaran l'assistència obligatòria a aquelles activitats formatives necessàries per al bon desenvolupament de les tasques pròpies del lloc de treball, particularment en els processos de reorganització.

El personal docent té dret a compensar les hores esmerçades en accions formatives rebudes fora de l'horari lectiu. Per a fer-ho, caldrà que les accions cursades tinguin una durada mínima de 35 hores. Aquesta formació, una volta realitzada i acreditada, es compensarà amb el gaudiment dels dies equivalents a un màxim de 35 hores laborals. La compensació s'efectuarà preferentment durant el mes de juliol, en el qual l'empresa habilitarà un sistema rotatori de lliurament amb el doble objectiu de facilitar el dret a compensació dels diferents docents que hagin assistit a accions formatives i d'evitar la desatenció del servei. Amb l'informe favorable de la direcció de l'empresa, aquests dies es podran gaudir al llarg de l'any. Els estudis universitaris i els estudis relacionats directament amb el lloc de feina desenvolupat pel treballador/a podran computar-se dins de les 35 hores no lectives dedicades a la formació.

Pel que fa al personal no docent, s'estableixen 40 hores a l'any per assistència a cursos de perfeccionament professional. Quan el contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball, amb un informe favorable de la direcció de l'empresa, es podrà donar permís per absentar-se en hores de treball, si és necessari, per a l'assistència al curs.

Article 40.- Permisos per a la formació

41.1 Per facilitar la formació professional i el desenvolupament personal dels treballadors, es concedirà permís per als supòsits següents: Permís retribuït per concórrer a exàmens en centres oficials durant el temps necessari en què es duguin a terme i, si escau, per als desplaçaments.

41.2 En el mateix sentit de facilitar la formació del personal, les empreses podran concedir permís, sempre que les necessitats del servei ho permeti, en els cas d'assistir a cursos sindicals.

Títol IV. Retribucions

Capítol I.- Retribucions

Article 41.- Retribucions bàsiques

S'entendrà per retribucions bàsiques, a percebre per cadascun/a dels/de les treballadors/es, la quantia mensual que apareix en el quadre de retribucions com a salari base.

Article 42.- Complementos salarials

42.1 Antiguitat.

Es reconeixerà un complement d'antiguitat, constituït per una quantitat fixa que s'incrementarà anualment amb la mateixa proporció que ho facin els sous, que s'abonarà a partir del primer dia del mes en què faci tres anys de serveis efectius (veure annex II).

42.2 Específic de càrrec o funció.

En el transcurs del període de vigència del Conveni es confeccionarà una proposta de llocs de treball als quals s'assignarà un complement específic en relació a la seva especialitat, dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat o qualsevol altra circumstància que impliqui un nivell d'exigència superior al normalment requerit a la resta de treballadors/es de la mateixa categoria o d'una de diferent. Aquest complement estarà lligat al lloc de treball, sigui qui sigui el seu titular.

42.3 Gratificacions extraordinàries.

Tots els/les treballadors/es tenen dret a dues gratificacions extraordinàries a l'any, de quantia igual al salari base amb l'antiguitat, que s'abonaran dins els mesos de juliol i desembre.

42.4 Treballs de superior i d'inferior categories:

42.4.1. La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord a les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

42.4.2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció.

L'empresari ha de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

En el cas d'encàrrec de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, el treballador pot reclamar l'ascens, si a això no obsta el que disposa conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions per ell realitzades conforme a les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions són acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i previ informe del comitè o, si escau, dels delegats de personal, el treballador pot reclamar davant la jurisdicció social. Mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir períodes diferents dels expressats en aquest article als efectes de reclamar la cobertura de vacants.

42.4.3. El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No es poden invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

42.4.4. El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits que preveu aquest article requereix l'acord de les parts o, si no, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb aquesta finalitat s'hagin establert en conveni col·lectiu.

Capítol II.- Altres aspectes retributius

Article 43.- Pagament de salaris

Els salaris del personal compresos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni quedaran establerts a les taules salarials que consten a l'annex II d'aquest Conveni.

Els pagaments s'efectuaran per mesos vençuts i, com a màxim, en els 5 primers dies del mes següent.

Article 44.- Indemnitzacions per motius del servei

Els/les treballadors/es que per necessitat del servei hagin de realitzar viatges o desplaçaments dintre del territori nacional que els obligui a fer pagaments de dietes o a passar la nit fora del seu domicili habitual, tindran dret a les compensacions econòmiques generades, prèvia justificació. Aquests imports no podran superar les següents quantitats: 53,34 euros per manutenció i dia en cas de pernoctar fora. 26,67 euros dia, en cas de manutenció sense pernoctació. En tot cas, les despeses d'estància en cas de pernoctació sempre seran compensades.



TÍTOL V: Inaplicació de les condicions de treball i resolució extrajudicial de conflictes.**Article 45.- Condicions i procediment per a la no aplicació de les condicions de treball establertes en aquest Conveni**

Quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu d'acord amb l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, es podrà procedir, amb previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el Conveni col·lectiu aplicable, que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que es presenten causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o de vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o de vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors, s'entendrà atribuïda als sindicats més representatius del sector que estiguessin legitimats per formar part de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu aplicable, llevat que els treballadors atribuïssin la seva representació a una comissió designada d'acord amb l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que es presenten les causes justificatives al·ludides i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables als treballadors de l'empresa esmentada, i establir, si s'escau i en consideració a la desaparició de les causes que ho varen determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions establertes en el conveni col·lectiu que li sigui d'aplicació, sense que en cap cas la dita inaplicació pugui superar el període de vigència del Conveni. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions no podran suposar l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Per a la inaplicació de la mesura excepcional establerta en aquesta clàusula serà requisit indispensable que s'hagi procedit a l'actualització prèvia de les taules salarials precedents en cada cas.

En cas de desacord, durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni d'aplicació, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués assolit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, assumint en aquest conveni el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, cas en què el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i partint dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

El resultat dels procediments que hagin finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral només a l'efecte de dipòsit.

En cas que no hi hagi acord entre les parts, es resoldran els conflictes a través d'allò indicat en l'article 46 d'aquest Conveni.

Article 46.- Solució extrajudicial de conflictes laborals

46.1 Les parts acorden que la solució dels conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació d'aquest Conveni col·lectiu o de qualsevol altres que afectin els treballadors i empresaris inclosos en el seu àmbit d'aplicació, que no siguin resolts al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni, se sotmetran a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) en la seva fase de mediació.

De la mateixa manera manifesten el seu compromís d'impulsar la submissió de les parts afectades al procediment arbitral del Tribunal esmentat.



Serveixi per tant aquest article com a expressa adhesió de les parts a l'òrgan referit arbitral de solució de conflictes, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga empresaris, representacions sindicals i treballadors a plantejar les seves discrepàncies amb caràcter previ a l'accés a la via judicial al procediment de mediació de l'òrgan esmentat, no sent per tant necessària l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, llevat d'en el cas de submissió a arbitratge, el qual els signants d'aquest Conveni es comprometen també a impulsar i fomentar.

46.2 Igualment les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen el compromís de promoure la submissió voluntària i expressa als procediments de Mediació de les Illes Balears dels conflictes individuals que sorgeixin entre els treballadors i empresaris inclosos dins del seu àmbit d'aplicació en matèries que es prevegin en l'Acord Interprofessional sobre la Creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) com a sistema de solució extrajudicial de conflictes.

Títol VI. Règim assistencial

Capítol I.- Seguretat, salut laboral i malalties professionals a la feina

Article 47.- Seguretat i Salut laboral.

Els centres i el personal afectat per aquest Conveni compliran les disposicions sobre seguretat i salut laboral contingudes a l'Estatut dels Treballadors (article 19), i a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com a la resta de disposicions de caràcter general. A tal efecte, al principi de cada curs, el Centre podrà sol·licitar a l'Institut de Salut i Higiene (o a l'organisme autònom competent), o al metge del Centre, una revisió mèdica dels treballadors que ho desitgin. A cada Centre de treball es designarà un responsable de Seguretat i Salut laboral.

Les empreses i treballadors sotmesos al present Conveni hauran d'abordar l'aplicació del paràgraf anterior, en consonància amb els criteris i declaracions generals prevists a la normativa esmentada.

Mentre es mantinguin en vigor les disposicions abans citades, s'observaran a les empreses afectades per aquest conveni els aspectes següents:

- Els Delegats de Prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos a la feina.
- En referència a les seves competències i facultats, seran les determinades a l'article 36 de la Llei 31/1995.
- Serà d'aplicació als Delegats de Prevenció allò previst a l'article 37 de la Llei de Prevenció 31/1995, en la seva condició de representants dels treballadors.
- Els delegats de Prevenció seran designats per i entre els representants dels treballadors, en l'àmbit dels òrgans de representació prevists a les normes a què es refereix l'article 34 de la Llei 31/1995.
- A les empreses de fins a 30 treballadors el Delegat de Prevenció serà el Delegat de Personal. A les empreses de 31 a 49 treballadors hi haurà un Delegat de Prevenció que serà elegit per i entre els Delegats de Personal.
- A les empreses de 50 o més treballadors els Delegats de Prevenció seran designats per i entre els treballadors d'acord a l'escala establerta a l'article 35, número 2, de la Llei 35/1995.

Article 48.- Comitè de Seguretat i Salut

A les empreses o centres de treball que comptin amb 50 o més treballadors es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, que estarà format, tal i com es preveu a l'article 38 de la Llei esmentada, pels Delegats de Prevenció, d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en número igual al dels Delegats de Prevenció, de l'altra.

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les competències i facultats que s'estableixen a l'article 39 de la Llei 31/1995.

El crèdit horari dels Delegats de Prevenció serà el que correspon com a representants dels treballadors en aquesta matèria específica i, a més, el necessari per al desenvolupament de les comeses següents:

- El corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut
- El corresponent a reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos
- El destinat a acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu
- El destinat a acompanyar la Inspecció de Treball i Seguretat Social a les visites al centre de treball
- El derivat de la visita al centre de treball per conèixer les circumstàncies que han donat lloc a un dany a la salut dels treballadors
- L'esmerçat en la seva formació



**Article 49.- Malalties professionals**

La Comissió Paritària d'aquest Conveni estudiarà en el marc del desenvolupament reglamentari de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, les malalties professionals pròpies del sector, tals com: malalties neurològiques cròniques, patologies otorrinolaringològiques, malalties infectocontagioses, al·lèrgies cròniques, etc., per a proposar davant dels organismes competents la creació d'un servei especialitzat en el seu tractament.

Article 50.- Vigilància de la salut

L'empresari observarà allò preceptuat en aquesta matèria, en funció dels riscos inherents a la feina, d'acord amb l'establert a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos laborals o normativa en vigor.

Article 51.- Pla de senyalització de seguretat i salut a la feina

Sempre que resulti necessari, l'empresari haurà d'adoptar les mesures precises, atenent a l'establert al RD 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut a la feina, o normativa que el modifiqui.

Capítol II.-Drets sindicals**Article 52.- Dret a informació**

Els representants sindicals dels/es treballadors/es tenen dret a ser informats i a participar en aquells temes regulats per l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 53.- Crèdit Horari

Els representants dels treballadors poden absentar-se del treball, si prèviament han avisat i justificat la seva absència, amb dret a remuneració per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment i en aquest conveni.

Article 54.- No-discriminació

Cap treballador podrà ser discriminat per la seva afiliació sindical: ha de poder expressar amb llibertat les seves opinions, així com publicar i distribuir publicacions d'interès laboral o social, sempre que no malmetin el normal desenvolupament del treball.

Article 55.- Drets i garanties

Els representants del personal tenen les competències, els drets i les garanties que estableix l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i les disposicions legals que siguin aplicables.

Article 56.- Dret de reunió

Es garantirà el dret de reunió dels treballadors en el seu centre de treball, sempre que no obstaculitzi l'activitat duta a terme al mateix centre i d'acord amb la legalitat vigent. Les reunions han de ser comunicades a les empreses amb l'antelació necessària, l'ordre del dia i les persones que no són de la plantilla que aniran al centre.

Títol VII- Règim disciplinari**Capítol I.- Faltes****Article 57.- Faltes.**

Pel personal afectat per aquest Conveni s'estableixen tres tipus de faltes: faltes lleus, greus i molt greus.

A. Són faltes lleus:

1. Tres faltes de puntualitat injustificades en el lloc de feina durant tres dies laborals.
2. Una falta d'assistència a la feina, durant trenta dies laborals.
3. Donar per conclosa l'activitat laboral amb anterioritat a l'hora de la seva terminació sense causa justificada, fins a dues vegades en trenta dies laborals.



4. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per causa justificada, fins a dues vegades en trenta dies laborals.
5. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per causa justificada, llevat que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.
6. No comunicar els canvis de domicili o el número de telèfon en el termini d'un mes.
7. Negligència en el control d'assistència, disciplina i cura dels fillets.

B. Són faltes greus:

1. De quatre a cinc faltes injustificades de puntualitat, comeses en el termini de trenta dies laborals.
2. Dues faltes injustificades d'assistència a la feina, durant trenta dies laborals.
3. No ajustar-se a les programacions trimestrals acordades.
4. Discussions públiques amb els companys de treball en el Centre, quan puguin ferir la sensibilitat del fillet.
5. Faltar greument de paraula o obra a la persona del fillet, als seus familiars o tutors i a la resta de membres del Centre.
6. La passivitat i el desinterès en el compliment de les funcions encomanades.
7. La reincidència en falta lleu en el termini de seixanta dies laborals.

C. Són faltes molt greus:

1. Sis o més faltes injustificades de puntualitat, comeses en el termini de trenta dies laborals.
2. Tres o més faltes injustificades d'assistència a la feina, comeses en el termini de seixanta dies laborals.
3. L'abandonament injustificat i reiterat de la funció encomanada a la seva categoria professional.
4. La reiteració en els maltractaments de paraula i obra adreçats a fillets, familiars o tutors i a la resta de membres del Centre.
5. La reincidència en falta greu si es cometés dins dels 180 dies laborables següents a la comissió de la primera infracció.
6. La passivitat i el desinterès en el compliment de les funcions encomanades.
7. La reincidència en falta lleu en el termini de seixanta dies laborals.

Article 58.- Prescripció.

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran:

- a. Les faltes lleus: als deu dies
- b. Les faltes greus: als quinze dies
- c. Les faltes molt greus: als 60 dies, comptadors des de la data en la qual l'Empresa tingué coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Capítol II.- Sancions

Article 59.- Tipus de sancions

Les sancions seran:

- Per faltes lleus: amonestació verbal. Si fossin reiterades, amonestació per escrit.
- Per faltes greus: amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou de cinc a quinze dies amb constatació en el seu expedient personal.
- Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de setze a trenta dies i acomiadament.

Article 60.- Comunicació





Les sancions motivades per faltes greus i molt greus hauran de ser comunicades per escrit al treballador, fent-hi constar la data i els fets que la motivaren.

Les sancions que en ordre laboral es poguessin imposar, s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als Tribunals, quan la falta comesa pogués ésser constitutiva de delictes.

Article 61.- Reducció de sancions

La direcció del Centre, tenint en compte les circumstàncies concurrents en el fet i la conducta ulterior del treballador, podrà reduir les sancions per faltes lleus, greus i molt greus, d'acord amb la legislació vigent.

Article 62.- Cancel·lació de sancions

Els Centres anotaran en els expedients personals dels seus treballadors les sancions greus que se'ls hagin imposat, podent anotar també les amonestacions i les reincidències en faltes lleus. Se'n trametrà còpia als representants dels treballadors.

La no comissió de faltes per part dels treballadors determinarà la cancel·lació de les anàlogues que poguessin constar en el seu expedient personal, en els terminis següents:

- Faltes lleus: als sis mesos
- Faltes greus: als 12 mesos
- Faltes molt greus: als 24 mesos

Article 63.- Infraccions dels empresaris

Són infraccions laborals dels empresaris les accions o omissions contràries a les disposicions legals, en matèria de treball. Aquestes seran conegudes i sancionades per l'autoritat laboral.

ANNEX I

Definició de categories professionals

Grup I. Personal directiu

Director Gerent: és l'encarregat pel titular de dirigir les activitats del Centre.

Subdirector: és l'encarregat que auxilia el director i, en cas necessari, substitueix el Director en les seves funcions.

Director Pedagògic: és la persona que, en possessió de la titulació requerida, és encarregat pel titular de dirigir les activitats pedagògiques del Centre i supervisar les activitats dutes a terme.

Altres professionals englobats en el grup: són les persones que, en possessió dels títols oportuns, realitzen en el Centre les funcions professionals derivades de la seva titulació.

Grup II. Personal d'aula

Mestre: és la persona que, reunint la titulació requerida i amb l'especialització –o acreditació– corresponent, elabora i executa la programació d'aula; exerceix l'activitat educativa integral de la seva unitat, desenvolupant les programacions curriculars, incloent les activitats relacionades amb la salut, higiene i alimentació.

Educador Infantil: és qui, posseint la titulació acadèmica mínima requerida per la legislació vigent, dissenya i duu a terme la seva funció elaborant i executant la programació de la seva aula i exercint l'activitat educativa integral a la seva unitat, desenvolupant les programacions curriculars, incloent les activitats relacionades amb la salut, higiene i alimentació.

Grup III. Personal de recolzament

Titulat superior: és la persona que, en possessió de titulació mínima universitària superior, o equivalent, duu a terme, en el Centre, les funcions de recolzament encomanades de conformitat a la titulació referida.

Titulat mitjà: és la persona que, en possessió d'una titulació mínima universitària superior, o equivalent, duu a terme, en el Centre, les funcions de recolzament encomanades de conformitat a la titulació referida.



Auxiliar: és qui exerceix les labors de recolzament que se li encomanin.

Grup IV. Personal d'administració i serveis

Personal de cuina: és la persona encarregada de la confecció de menús, compra, preparació dels aliments, responsabilitzant-se del seu bon estat i preparació, així com de la neteja del local i dels estris de cuina. La persona que s'ocupi d'aquesta categoria haurà d'estar en possessió del carnet de manipulador d'aliments.

Personal de neteja: és qui atén la funció de la neteja de les dependències encomanades, sota la direcció de les empreses o persones designades per aquestes.

Personal de manteniment: és qui, tenint la pràctica suficient, es dedica a la cura, preparació i conservació integral dels edificis i jardins.

Personal de serveis generals: són les persones a les quals se'ls encomanen funcions o oficis especials o mixtes entre les anteriors categories d'aquest grup.

Administratiu: és la persona que realitza funcions d'administració, burocràtiques, atén els telèfons, recepció i altres serveis de la mateixa mena.

Auxiliar: és aquella persona que, sense qualificació específica, exerceix les labors que se li encomanen.

Altres:

Contractat per a la formació: és el treballador que té subscrit amb l'empresa la modalitat de contracte per a la formació.

Assistent infantil (a extingir): és qui té cura de l'ordre, seguretat, entreteniment, alimentació, higiene i atenció personal dels fillets.

ANNEX II

Taules salarials

	Salari	Complements
Grup I		
Director Gerent	1.646,70	36,01
Subdirector	1.646,70	36,01
Director Pedagògic	1.646,70	36,01
Grup II		
Mestre	1.646,70	36,01
Educador Infantil	1.362,90	30,71
Grup III		
Titulat superior	1.646,70	36,01
Titulat mitjà	1.646,70	36,01
Auxiliar	1.037,79	25,04
Grup IV		
Personal de cuina	1.037,79	25,04
Personal de neteja	1.037,79	25,04
Personal de manteniment	1.037,79	25,04
Personal de Serveis Generals	1.037,79	25,04
Administratiu	1.362,90	30,71
Altres		
Contractat per a formació		
Assistent infantil (a extingir)	1.037,79	25,04
Plusos		
Plus per direcció de centre		211,79
Plus per secretaria de centre		105,90
Plus per tutoria		78,36



Les bases salarials i plusos establerts s'actualitzaran anualment en funció dels increments positius de l'Índex de Preus al Consum estatal per a l'any immediatament anterior establerts per l'Institut Nacional d'Estadística.

Signen,

Maria Camps Sintes

Jacqueline Moreno Garcia

Rafela Pons Seguí

Carme Febrer Truyol

Benita Payeras González

