



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

756

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria 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 de l'Associació de Paràlisi Cerebral de Balears (ASPACE) (exp.: CC_TA_17/021, codi de conveni 07000032011986)

Antecedents

1. El dia 31 de gener de 2015, la representació de l'Associació de Paràlisi Cerebral de Balears i la del seu personal van subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 25 de març, la senyora Aina Ribas Fuster, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar 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, dict la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'Associació de Paràlisi Cerebral de Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Publicar el Conveni al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 4 de novembre de 2015

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)



**CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA****ASSOCIACIÓ DE PARÀLISI CEREBRAL - ASPACE****CAPÍTOL PRIMER****ÀMBIT D'APLICACIÓ FUNCIONAL I PERSONAL**

ART.1.- Aquest Conveni afecta tots els treballadors de l'ASSOCIACIÓ DE PARÀLISI CEREBRAL (d'ara endavant, ASPACE) excepte el personal del servei de residència Vuit Vents, que es regeix pel Conveni col·lectiu general de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat, ubicat a l'illa de MALLORCA.

Aquest Conveni afecta el personal d'educació en pagament delegat excepte en allò que fa referència a jornada laboral, vacances, remuneracions, gratificacions i complements salarials, així com altres complements i compensacions que no siguin causades per despeses incorregudes per part del treballador, aspectes que es regiran pel Conveni col·lectiu d'ensenyament privat concertat.

ÀMBIT TEMPORAL

ART.2.- Entra en vigor a partir, i es recolliran alhora acords ja pactats en temes laborals, de l'1 de gener de 2014. Amb una vigència inicial fins al 31 de desembre de l'any 2017.

PRÒRROGA I DENÚNCIA

ART.3.- Aquest Conveni quedarà prorrogat automàticament per anualitats si no hi intervé denúncia expressa i per escrit. La denúncia l'ha de dur a terme alguna de les parts signants del Conveni, en un termini mínim de dos mesos abans del seu acabament.

RESPECTE A LES CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES

ART.4.- Les condicions pactades en aquest Conveni s'entenen amb caràcter de mínimes i, en conseqüència, les més beneficioses de què gaudien els treballadors seran respectades en la seva integritat sense que quedin afectades per l'entrada en vigor d'aquest acord.

CAPÍTOL SEGON**CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, CATEGORIES I FUNCIONS**

ART.5.- Les classificacions professionals, categories i funcions del personal s'han de regir pel que disposa el Conveni col·lectiu general de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat i del VI Conveni col·lectiu d'empreses d'ensenyament privat concertat per al personal educatiu de pagament delegat.

ART.6.- Els treballadors que en el moment de signar aquest Conveni prestin els seus serveis a ASPACE seran classificats quant a categoria professional, tal com detalla l'annex I.

INGRESSOS I CONTRACTACIÓ

ART.7.- Els responsables de cada departament han de comunicar a la Direcció les necessitats de noves contractacions.

Per ocupar un determinat lloc de feina, s'ha d'obrir un procés de selecció del qual s'ha d'informar al Comitè d'Empresa. Els processos de selecció han de fomentar la promoció interna quan sigui possible. La Direcció, conjuntament amb els responsables de cada departament, han de decidir la persona adequada per a la contractació esmentada.

CAPÍTOL TERCER**REMUNERACIONS ORDINÀRIES**

ART.8.- Les retribucions del personal comprès en aquest Conveni estan constituïdes pel salari base, els complements, plus i altres conceptes retributius que s'estableixen i es recullen en els articles i annexos corresponents. Les quanties del salari base i dels complements salarials són els que s'especifiquen en les corresponents taules salarials que recullen els annexos d'aquest Conveni. Corresponen a la jornada completa.

GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

ART.9.- L'empresa ha de lliurar les gratificacions extraordinàries següents:





S'estableixen dues pagues extraordinàries per l'import del salari base de conveni, i, si escau, del complement d'antiguitat i del complement de responsabilitat. Aquestes pagues extraordinàries es reportaran de l'1 de gener al 31 de desembre la de Nadal i de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any següent la d'estiu i se n'abonaran una abans del 25 de desembre i una altra abans del 30 de juny.

De mutu acord, empresa i treballador/a, poden establir el pagament prorratejat en les pagues extraordinàries en les 12 nòmines mensuals de l'any.

ANTIGUITAT – COMPLEMENT DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

ART. 10. S'elimina a partir de l'1 de gener de 2014 el complement d'antiguitat per a la totalitat dels treballadors.

Tots aquells treballadors que en data de 31 de desembre de 2013 percebién el denominat plus d'antiguitat vigent en la data esmentada, percebran amb la denominació de COMPLEMENT DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL, a partir de l'1 de gener de 2014, la mateixa quantia que pel concepte d'antiguitat.

A partir de l'01.01.2014 s'incrementarà per triennis al 4 % per a tots els treballadors que percebién aquest COMPLEMENT DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL, calculats sobre el salari base del Conveni col·lectiu, i s'ajustarà en la seva aplicació als límits legals vigents en l'Estatut dels treballadors. En qualsevol cas, no pot suposar més del seixanta per cent del salari base.

Aquests increments a partir de l'01.01.2017 estaran supeditats i condicionats a la superació i el compliment individual dels criteris de VALORACIÓ DE CAPACITACIÓ PROFESSIONAL. Aquests criteris seran aquells que de la negociació entre el comitè d'empresa i l'entitat, que obligatòriament acordin en els tres primers anys de vigència d'aquest Conveni i estaran determinats per la seva capacitat, formació i règim disciplinari.

CAPÍTOL QUART

FORMACIÓ PROFESSIONAL

ART.11.- ASPACE ha d'afavorir la formació professional de tot el personal amb un pla de formació anual, ja sigui organitzant per si mateixa cursos centrats en la problemàtica de la paràlisi cerebral en els seus diversos aspectes, o facilitant l'assistència als que organitzen altres entitats.

- ASPACE ha de sufragar el 100 % de la formació inclosa en el Pla de Formació Anual de l'Associació.
- En el cas que el treballador gaudeixi de beques o ajuts, tant públics com privats, el centre ha d'abonar tan sols la diferència entre l'import d'aquesta i les despeses anteriorment esmentades.
- La decisió d'assistència als esmentats cursos de perfeccionament o actualització professional s'ha de dur a terme entre la direcció tècnica i els responsables de les diferents unitats.
- En els casos d'assistència als esmentats cursos de perfeccionament o actualització professional, el treballador té dret a la reducció de la jornada de treball o al nombre d'hores necessari per a l'assistència a les classes sense detriment de la seva remuneració.
- Quan els cursos s'hagin de fer en règim de plena dedicació i això resulti més convenient per a l'organització del treball en cada unitat, s'ha de concedir un permís pel període que hagi de durar el curs i amb percepció d'havers.

CAPÍTOL CINQUÈ

ART.12.- L'empresa ha de lliurar a tots els treballadors, excepte al personal administratiu, vestuari de treball.

CAPÍTOL SISE

JORNADA LABORAL

ART. 13.- La jornada ordinària màxima és de trenta-nou hores setmanals de treball efectiu, distribuïda de manera irregular, d'acord amb els criteris rectors d'aquesta.

El personal tècnic que tingui tracte amb els alumns/usuàries ha de dedicar cinc d'aquestes hores a programació i planificació del treball. L'horari del personal dels serveis d'escola i centre de dia s'estableix de 9 del matí a 5 de la tarda, amb 40 minuts per menjar (aquells contractats anteriorment a l'1 de gener de 2014 disposaran d'una hora). La resta del personal ha d'acomodar el seu horari a les necessitats del centre.

VACANCES

ART.14.- Per als treballadors incorporats a partir de l'01.01.2014, el període de vacances anuals retribuïdes és de trenta-cinc dies naturals, tret de per als qui no hagin completat un any de servei en l'empresa, que gaudiran del nombre proporcional de dies al temps treballat.



El període de vacances es pot fraccionar per acord entre les parts, del qual com a mínim 14 dies s'han de gaudir ininterrompudament.

En cada període de vacances de 35 dies s'entenen inclosos íntegrament cinc períodes de descans setmanal, corresponents a cinc setmanes de treball, els quals formen part dels 35 dies naturals de vacances, tant si es gaudeixen de manera continuada com fraccionada.

El període preferent per al gaudi de les vacances és en agost i Nadal. No obstant això, el personal que ho sol·liciti, sempre que les necessitats del servei ho permetin, pot gaudir de les vacances els restants dies de l'any.

Si durant el gaudi de les vacances l'empleat pateix internament clínic, amb o sense intervenció quirúrgica, justificada i notificada a l'empresa en el termini de vint-i-quatre hores següents, no es computaran als efectes de vacances els dies que hagi durat l'internament o la malaltia. En aquest supòsit, els dies de vacances pendents s'han de gaudir quan les necessitats del servei ho permetin i en tot cas en els divuit mesos següents a l'acabament de l'any en què s'havien de gaudir.

El personal contractat anteriorment a l'1 de gener de 2014 gaudirà d'una setmana de vacances per Nadal i Pasqua i de quaranta dies naturals a l'estiu.

CAPÍTOL SETÈ

PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

ART.15.- El personal d'ASPACE pot gaudir d'un permís anual retribuït de cinc dies per a assumptes propis previ acord amb el responsable del servei corresponent. D'aquests cinc dies, almenys tres poden gaudir-se de manera interrompuda. En cap cas no es poden gaudir els dies de manera fraccionada per hores.

Igualment, es compta amb un permís retribuït de fins a 12 hores anuals (o la part proporcional al temps de treball en períodes d'ocupació inferiors a l'any) per l'absència justificada per anar a consulta mèdica, que no derivin en baixa mèdica per al treballador, sempre que necessàriament coincideixin amb la seva jornada de treball i no sigui possible canviar l'horari d'aquestes. Es computen les hores pel temps que duri l'absència del lloc de feina. Aquest còmput de 12 hores no s'aplica a totes aquelles visites mèdiques periòdiques en cas de malaltia crònica degudament justificada.

La justificació de les visites s'ha de fer per un volant mèdic a nom del treballador en el qual constin la data i les hores de permanència en la consulta.

La resta d'absències per a visites mèdiques que no derivin en baixa laboral tenen la consideració de permisos no retribuïts i seran descomptats de la retribució del treballador el mes en què es produeixi la visita mèdica, que, en tot cas, ha de justificar el treballador.

ASPACE ha de fomentar aquelles mesures que permetin i facilitin la conciliació familiar. S'ha de crear una comissió paritària per discutir les alternatives i accions encaminades a millorar la conciliació esmentada.

PERMISOS SENSE RETRIBUCIÓ

ART.16.- Tot el personal pot sol·licitar fins a trenta dies de permís sense sou, per any, que els han de ser concedits si es fa preavis de quinze dies laborals.

LLICÈNCIES

ART.17.- Els treballadors d'ASPACE, previ avís i justificació, poden absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- 18 dies naturals continuats, en cas de matrimoni o unió de fet acreditats mitjançant certificació del registre públic competent.
- 15 dies en cas de paternitat.
- 5 dies naturals en cas d'i) accident; ii) malaltia greu amb hospitalització; iii) intervenció quirúrgica amb hospitalització; de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. S'augmenta 3 dies en cas que el treballador hagi de desplaçar-se fora de l'illa.
- 2 dies feiners per trasllat del domicili habitual.
- 1 dia natural en cas de matrimoni de fills, germans, pares o parents en primer grau de consanguinitat. S'augmenta a tres dies en cas que el treballador hagi de desplaçar-se fora de l'illa.
- 15 dies naturals per mort de fill o cònjuge; 7 dies naturals per mort de pares o germans i 5 dies naturals consecutius per mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, dret a remuneració, per dur a terme exàmens prenatals i tècnics de preparació del part, amb l'avís previ a l'empresa i justificació de la necessitat de dur-los a terme durant la jornada de treball.





En tots els supòsits, les absències es concedeixen com a dies naturals i comencen a computar el mateix dia del fet causant. El gaudi d'aquests pot ser discontinu fins a completar el nombre màxim de dies mentre persisteixi el fet causant.

EXCEDÈNCIA

ART.18.- A) Les excedències pels motius i la durada que a continuació s'assenyalen s'entén que es concedeixen amb reserva de lloc de feina i garanties de reincorporació:

- La que preveu el paràgraf 3 de l'art.46 de l'Estatut dels treballadors (excedències per atendre la cura dels fills). La reserva té una durada d'un any, com està previst per llei.
- Tot el personal pot sol·licitar una excedència amb reserva de lloc de feina i còmput d'antiguitat per un període mínim de sis mesos i un màxim de dotze mesos sempre que acumuli una antiguitat de sis anys. Aquest dret pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora sempre que s'acumuli una antiguitat de sis anys o múltiples de sis i si han transcorregut sis anys des del final de l'excedència anterior. Sense autorització d'ASPACE no es poden exercir durant aquest període funcions en una empresa similar o que impliqui competència deslleial.
- Els treballadors i treballadores tenen dret, amb la sol·licitud prèvia, a gaudir d'excedència amb reserva de lloc de feina i còmput d'antiguitat fins a un any des del naixement per tenir cura de cada fill/a menor de vuit anys en els termes prevists legalment, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment tant permanent com preadoptiu a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, ASPACE pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.
- La que es concedeix per cursar estudis relacionats amb l'activitat de l'empresa d'1 a 3 anys, sempre que el treballador compti amb tres anys d'antiguitat i no exerceixi durant aquest període funcions en una empresa similar i que no impliqui concurrència.
- La que es concedeix quan es presentin circumstàncies de malaltia greu de parents compresos en el primer grau de consanguinitat o de persona íntimament pròxima, pel temps no inferior a tres mesos ni superior a dotze mesos.

ART.18.- B) Es pot concedir una excedència voluntària, sense reserva del lloc de feina, amb la petició prèvia per escrit del treballador.

- L'excedència voluntària s'ha de concedir sempre que sigui treballador fix en l'empresa i compti amb una antiguitat de tres anys i no hagi gaudit d'excedència durant els tres anys anteriors. El permís d'excedència voluntària es concedeix per un mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys. El temps en què el treballador romangui en aquesta excedència no computa als efectes d'antiguitat en l'empresa. El treballador que gaudeixi d'aquesta excedència voluntària només conservarà el dret de reingrés si en el centre hi ha una vacant en la seva especialitat o categoria laboral a la data d'acabament de l'excedència gaudida.

CAPÍTOL VUITÈ

MANUTENCIÓ, DIETES, TRANSPORT I DESPLAÇAMENTS

ART.19.- Al personal se li concedeix el dret a manutenció com a complement salarial amb càrrec a l'empresa i al seu centre de treball quan la seva jornada laboral comenci abans de les 12.00 h i acabi més tard de les 15.00 h.

ART.20.- Els treballadors que en compliment de les seves funcions hagin d'efectuar viatges i desplaçaments fora de Mallorca tenen dret que se'ls abonin les despeses en les quals s'incurri en esmorzars, dinars i sopars amb un màxim de 10 euros l'esmorzar, 15 euros el dinar i 15 euros el sopar.

ART.21.- El personal contractat anteriorment a l'1 de gener de 1997 ha de percebre les quantitats següents per transport:

- Personal docent de pagament delegat 24 euros mensuals durant 10 mesos.
- Resta de personal 24 euros mensuals durant 11 mesos.

DESPLAÇAMENTS

ART.22.- Els treballadors que per necessitats de l'empresa hagin d'efectuar desplaçaments i per a això hagin d'utilitzar vehicle propi han de percebre una compensació de 0,19 euros/km o igual a l'estipulada en el Conveni col·lectiu general de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat si és superior.

CAPÍTOL NOVÈ

BAIXES DE MALALTIA

ART.23.- Sempre que la Seguretat Social, o, si escau, la Mútua de PRL i Accidents de Treball corresponent reconegui al treballador el dret a



prestació derivada d'IT, si la prestació esmentada és inferior al salari base, l'empresa complementarà a càrrec seu la prestació esmentada pels conceptes retributius convencionals esmentats fins al 100 % de la base de cotització durant els tres primers mesos de la primera baixa laboral produïda l'any.

Des del 4t dia i fins al tercer mes inclusivament de quantes baixes laborals d'IT s'originin l'any, es complementarà fins al 100 % de la base de cotització.

Per als treballadors contractats abans de l'u de gener de 2014, es complementarà fins al quart mes, i per als contractats abans de l'u de gener de 1997, es complementarà fins al cinquè mes.

CAPÍTOL DESE

ART.24.- L'empresa ha de subvencionar les despeses de fills dels treballadors amb edats entre 3 i fins que compleixin els 6 anys en la proporció següent: 28 euros mensuals per cada fill que compleixi els requisits esmentats. S'ha d'abonar en nòmina com a complement de guarderia.

ART.25.- JUBILACIÓ

El personal s'ha de jubilar de manera obligatòria com a màxim a l'edat que s'estableixi legalment, sempre que es compleixin els requisits.

Art. 26.- COMPENSACIÓ PER FIDELITZACIÓ EN L'EMPRESA

S'estableix una compensació quan el treballador opti per extingir el seu contracte de treball, sempre que s'hagi mantingut vinculat a la mateixa empresa durant el temps de serveis que s'indica a continuació i tingui alguna de les edats següents:

Anys d'antiguitat	61 anys d'edat	62 anys d'edat	63 anys d'edat	64 anys d'edat
	Nombre de mensualitats de salari base i prorata de paga extra del salari base, fixats en el Conveni			
20 o més	5	4	3	2
25 o mes	6	5	4	3
30 o mes	7	6	5	4

Nombre de mensualitats de salari base, i prorata de les gratificacions extraordinàries fixats en el Conveni.

El treballador que desitgi cessar voluntàriament al servei de l'empresa i acollir-se a la indemnització establerta, ho ha de comunicar per escrit amb, almenys, un mes d'antelació i ha de tenir una edat compresa entre els 61 anys d'edat i els 64 anys.

Aquesta compensació és incompatible amb la indemnització a què tindria dret de l'article 27 d'aquest Conveni i amb qualsevol altra que es pugui establir per extinció del seu contracte.

Art.- 27.- ASSEGURANÇA CONVENI D'ACCIDENTS i/o MALALTIA

L'empresa ha de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi als treballadors un capital de 16.000 euros, a percebre per si mateixos o pels beneficiaris designats o hereus legals, en els supòsits de declaració d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tot treball o gran invalidesa, o per mort, sempre que la invalidesa o mort esmentats derivin d'un accident, sigui o no laboral, i de malaltia comuna o professional, i es compleixin les condicions generals concertades a la pòlissa subscrita per cobrir el risc esmentat.

Tenen dret a la percepció d'aquesta millora, sense perjudici de la data en què es declari la invalidesa o sobrevingui la mort, aquells treballadors que estiguin d'alta en l'empresa en la data en què esdevingui l'accident a conseqüència del qual es produeixin aquestes contingències i per a les contingències derivades de malaltia comuna, sempre que el treballador tingui una antiguitat en l'empresa de 20 anys de treball efectiu.

En els supòsits en què subsisteixi la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de feina, perquè la declaració esmentada està subjecta a revisió en els termes que preveu l'article 48.2 ET, si el treballador ha percebut el capital assegurat i posteriorment es reincorpora a la feina, quedaria automàticament exclòs de la pòlissa sense dret a percebre, si escau, una nova indemnització.

Les prestacions que derivin d'aquest article són incompatibles amb les que es puguin derivar de les contingències regulades i amb qualsevol altra compensació o indemnització d'acord amb l'article 26 per cessament, o en percebre una altra indemnització derivada de l'extinció del seu contracte per la causa que sigui.

**CAPÍTOL ONZÈ****FALTES, SANCIONS I ACOMIADAMENTS**

ART.28.- Els treballadors poden ser sancionats per la Direcció de l'empresa, en virtut d'incompliments laborals d'acord amb les disposicions legals, contractuals i les que estableix aquest Conveni. Tota falta comesa per un treballador es classifica atenent la seva importància en:

- a. Faltes lleus.
- b. Faltes greus.
- c. Faltes molt greus.

FALTES LLEUS

ART.29.- Són considerades faltes lleus les següents:

- a. 2 faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies.
- b. No notificar, en un termini de 24 hores següents a l'absència, els motius que varen justificar la falta al treball, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- c. L'abandonament del servei sense causa justificada, encara que sigui per temps breu, sempre que pels perjudicis que origini a l'empresa, a les persones amb discapacitat o als companys/es de feina no hagi de ser considerada greu o molt greu.
- d. Negligència en el compliment de les normes i instruccions rebudes.
- e. La negligència evident en la conservació de material i de les instal·lacions.
- f. Falta de cura i neteja personal.
- g. No fer servir roba de feina adequada.

FALTES GREUS

ART.30.- Són faltes greus:

- a. Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina sense la justificació pertinent comeses durant el període de 30 naturals. Si ha de rellevar un company de feina, n'hi haurà prou amb tres faltes de puntualitat en el període indicat per ser falta greu.
- b. Falta a la feina dos dies durant trenta dies naturals sense causa justificada. Si ha de rellevar un company de feina, es considerarà falta molt greu.
- c. L'actuació amb persones amb discapacitat que impliqui falta de respecte i de consideració a la dignitat de cada un d'ells, sempre que no compleixi condicions de gravetat que mereixi la qualificació com a molt greu.
- d. Falta d'atenció deguda al treball encomanat i la desobediència a les instruccions dels seus superiors en matèria de servei amb perjudici per a l'empresa o per a les persones amb discapacitat. Entre aquestes, la utilització del telèfon mòbil durant temps de feina si no és per causes laborals o urgències.
- e. L'incompliment de les mesures de seguretat i protecció establertes per l'empresa; si aquest incompliment implica risc d'accidents per a ell o per als seus companys o persones ateses en el centre o perill d'avaries a les instal·lacions, pot ser considerat com a falta molt greu.
- f. La reiteració o reincidència en falta lleu en el termini de 60 dies.
- g. La negligència notòria i d'estès coneixement en el compliment del treball.
- h. No comunicar a l'empresa el canvi de domicili en el termini màxim de deu dies després d'haver-se dut a terme.
- i. No comunicar els canvis experimentats en la família amb la puntualitat pertinent que puguin afectar la Seguretat Social. La falsedat o l'omissió maliciosa d'aquestes dades es considera falta greu.
- j. Simular la presència d'un altre treballador informant que és present, signant o fixant per ell.

FALTES MOLT GREUS

ART.31.- Són faltes molt greus:

- a. Els maltractaments de paraula o obra o l'actuació tant envers caps, companys de feina com discapacitats tractats en el centre o els seus familiars que impliqui manca de respecte o de consideració a la dignitat d'algun d'ells.
- b. Més de vint faltes de puntualitat en l'assistència a la feina comeses en el període d'un any sempre que hagi existit sanció.
- c. L'abandonament del treball o la negligència greu quan causi greus perjudicis a l'empresa o pugui originar-los a les persones amb discapacitat.
- d. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt, robatori o la complicitat, tant en l'empresa com a terceres persones, comès dins les dependències de l'empresa o durant el servei.
- e. L'incompliment de les mesures de seguretat i protecció que estableix l'empresa.





- f. L'abús d'autoritat.
- g. La simulació de malaltia o accident.
- h. La falta injustificada a la feina durant 3 dies en un període d'un mes.
- i. La negligència notòria inexcusable i de molt estès coneixement en el compliment del treball que ocasioni greus perjudicis al servei.
- j. La reiteració o reincidència en faltes greus sempre que es cometin dins un trimestre i hagin estat sancionades.
- k. La continuada i habitual falta de cura i neteja que produeixin queixes justificades dels seus companys de feina.

SANCIONS

ART.32.- Perquè una sanció tingui validesa necessita que es compleixin els tràmits següents:

- a. L'empresa té la facultat d'imposar sancions. Totes les sancions s'han de comunicar per escrit al treballador/a, i han d'indicar els fets, la graduació d'aquesta i la sanció adoptada, i té cinc dies per formular al·legacions en la seva defensa.
- b. Les faltes molt greus han de ser comunicades perquè en tinguin coneixement als representants legals dels treballadors si n'hi ha.

ART.33.- Les sancions màximes que es poden imposar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes, són les següents:

- a. Falta lleu: amonestació i suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.
- b. Falta greu: amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou fins a 15 dies.
- c. Falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou fins a 60 dies i/o acomiadament.

ART.34.- No poden ser motiu de sanció cap de les causes següents:

- a. Pertànyer a una organització sindical.
- b. Detenir la condició de representant dels treballadors o actuació en la qualitat esmentada dins els establiments en l'ordenament jurídic.
- c. La representació de queixes o intervenció en procediments seguits davant l'empresari sens dubte incompliment d'aquest, de normes laborals o de Seguretat Social.
- d. La raça, el sexe, l'estat matrimonial, la religió, l'opinió política o l'origen social, com tampoc l'embaràs i la moral privada, ni en general l'exercici lliure d'un dret reconegut en la Constitució, especialment el lliure exercici de la docència.

ART. 35.- La prescripció de les faltes és:

- a. Les faltes lleus als deu dies naturals de ser comeses.
- b. Les faltes greus als vint dies naturals de ser comeses.
- c. Les faltes molt greus als seixanta dies naturals de ser comeses.

Aquests terminis comencen a comptar a partir de la data en què l'empresa té coneixement de la seva comissió.

CAPÍTOL DOTZÈ

REVISIÓ SALARIAL

ART.36.- Sempre que els concerts a què està subjecte ASPACE siguin actualitzats amb l'IPC nacional corresponent i sempre que el grau d'ocupació de les places concertades sigui del 97 % i no es redueixi el nombre d'unitats educatives concertades, s'ha de negociar l'actualització de les taules salarials que recull l'annex I d'aquest Conveni en els mateixos percentatges.

No obstant això i per única vegada, amb independència que es compleixi el que estableix l'apartat anterior, el salari base del Conveni patirà un increment del 0,5 % per als exercicis de 2015, 2016 i 2017.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA. En el que no disposa aquest Conveni, és d'aplicació amb caràcter subsidiari el Conveni col·lectiu general de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat i l'Estatut dels treballadors i cobertura de buits. Per al personal docent de pagament delegat, el Conveni col·lectiu d'empreses d'ensenyament privat sostingudes totalment o parcialment amb fons públics i l'Estatut dels treballadors i cobertura de buits.

SEGONA: COMISSIÓ PARITÀRIA

S'estableix una comissió d'interpretació i vigilància d'aquest Conveni que té com a missió atendre les qüestions que es derivin de l'ampliació d'aquest. Aquesta Comissió ha d'estar composta pels representants de l'empresa i els representants del personal.

Comissió Paritària de seguiment i interpretació



1.- S'acorda establir una comissió paritària integrada per les organitzacions signants d'aquest Conveni col·lectiu com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del compliment col·lectiu d'aquest Conveni.

Igualment, quan hi hagi discrepàncies podrà definir i adscriure en l'àmbit funcional del Conveni col·lectiu i assimilar els llocs de feina que preveu el Conveni als que hi pugui haver en el centre de treball i enquadrar-lo en el grup professional corresponent.

2.- La Comissió Paritària ha d'estar formada paritàriament per un nombre imparell com a màxim de 2 representants dels treballadors i per un nombre idèntic de representants dels empresaris, que, d'entre ells, triaran una presidència i una secretaria. Aquest nombre de representants en la Comissió Paritària s'ha de fixar en el reglament de funcionament i d'acord amb el nombre d'organitzacions presents i el seu respectiu percentatge de representativitat i els seus acords s'han de prendre per majoria i seran vinculants.

3.- La Comissió pot convidar assessors ocasionals o permanents per a les matèries de la seva competència, que han de ser lliurement designats per les parts. Els acords requeriran el vot favorable de la majoria ponderada de cada una de les representacions, empresarial i sindical.

4.- S'ha de reunir amb periodicitat anual i quan sigui sol·licitat per majoria de cadascuna de les parts, i en tot cas, mitjançant convocatòria per escrit remesa als seus membres amb una antelació, d'almenys 15 dies, en què s'han d'expressar les matèries que es consideraran, la data, l'hora i el lloc de celebració. En la primera reunió es procedirà a l'elecció de la presidència i secretaria.

Qualsevol de les parts integrants de la Comissió Paritària pot sol·licitar la convocatòria immediata d'aquesta per raons d'urgència, i la Comissió Paritària s'ha de reunir en el menor termini possible.

5.- La resolució de la Comissió Paritària s'ha de fer en tots els casos a partir del que hagi plantejat la part consultant, i cal a més tenir en compte la documentació complementària rebuda i les mateixes valoracions que la Comissió Paritària dugui a terme "in situ".

Als efectes pertinents, tota aquesta documentació serà arxivada per la Comissió Paritària i constituirà part integrant de la mateixa resolució d'aquesta. La Comissió Paritària notificarà, a les parts afectades per cada consulta, la resolució adoptada.

6.- Els acords de la Comissió Paritària de seguiment i interpretació del Conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest. En qualsevol cas, els afectats (empresa/treballadors) per la resolució poden recórrer davant de la jurisdicció competent en defensa dels seus interessos. Quan les resolucions esmentades tractin sobre interpretació o aplicació de l'articulat del Conveni col·lectiu i siguin d'interès notori per a empreses i treballadors quant al seu aclariment per evitar futures consultes sobre qüestions idèntiques, les organitzacions presents en la Comissió Paritària es comprometen a difondre a través dels mitjans adequats les resolucions esmentades, i salvaguardar la necessària protecció de dades respecte dels qui van plantejar les consultes i altres parts implicades en aquestes.

7.- Són funcions de la Comissió Paritària les següents:

- Informar sobre la voluntat de les parts en relació amb el contingut del Conveni.
- Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació d'aquest Conveni col·lectiu.
- En els casos de discrepància entre empresa i els representants legals dels treballadors o les seccions sindicals, si n'hi ha, en els procediments de mobilitat geogràfica, o de modificació substancial de les condicions laborals col·lectives a què es refereixen els articles 39, 41 i 82, respectivament, de l'Estatut dels treballadors, intervindrà la Comissió Paritària quan qualsevol de les parts en conflicte sol·liciti la seva mediació i/ o arbitratge per a la solució d'aquestes discrepàncies. La mediació és preceptiva per poder interposar la demanda corresponent davant l'òrgan judicial i l'arbitratge té sempre caràcter voluntari.
- Emetre un informe previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu. Si en el termini d'un mes, a comptar des de la data de la comunicació a les parts interessades de l'existència de qualsevol conflicte, la Comissió Paritària no ha emès l'informe esmentat, s'entendrà que la Comissió esmentada renuncia a emetre'l.
- La vigilància del compliment d'allò pactat.
- Qualsevol altres activitats que tendeixin a una millor aplicació del que estableix el Conveni.
- Qualsevol altra funció que li sigui adjudicada per precepte legal.

8.- Es pot acudir al procediment de mediació i arbitratge per a la solució de les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i la interpretació d'aquest Conveni col·lectiu. La mediació és preceptiva per poder interposar la demanda corresponent davant l'òrgan judicial i l'arbitratge tindrà sempre caràcter voluntari. L'acord aconseguit a través de la mediació i, si escau, el laude arbitral tindrà l'eficàcia jurídica i tramitació dels convenis col·lectius regulats de conformitat amb el que preveu l'article 82 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que no s'assoleixi acord de resolució en la qüestió d'aplicació o d'interpretació sol·licitada a la Comissió Paritària, s'ha de procedir a sol·licitar procediment de mediació al TAMIB. En el supòsit que la proposta de mediació no sigui acceptada, almenys, per més del 50 % de cada part de la Comissió Paritària, les parts podran, voluntàriament, acudir al procediment d'arbitratge i sol·licitar la intervenció del TAMIB.

En el cas d'inaplicació de les condicions laborals que estableix l'article 82.3 de l'ETT, les parts acorden que, prèvia interposició a la demanda



davant l'òrgan judicial, s'hauran de sotmetre les parts al mesurament de l'òrgan del TAMIB.

TERCERA. S'acorda entre les parts tenir redactat els documents relatius a reglament intern, conciliació familiar i desenvolupament de competències al llarg de 2015.

QUARTA. Expressió de les parts que subscriuen el Conveni. Segons l'Acta de constitució de la mesa negociadora d'aquest Conveni presentada a la Delegació Provincial del Ministeri de Treball i Seguretat Social de les Balears o avalada per l'acta final de l'acord, han participat en aquest Conveni el Sr. José Antonio Rodado García i el Sr. Jesus Hernando, com a representants de l'empresa, i els membres del comitè d'empresa designats, el Sr. Tomeu Tugores Bautista i el Sr. Miguel Fra Enriquez.

CINQUENA. Jubilació parcial i contracte de relleu: els treballadors i treballadores subjectes a aquest Conveni, poden acollir-se, previ acord amb la direcció de l'empresa, a la jubilació parcial anticipada, en els casos i amb els requisits que estableixen els articles 12.7 de l'Estatut dels treballadors i 166 de la Llei general de la Seguretat Social, així com altres disposicions vigents concordants.

Quan el treballador o treballadora exerciti aquest dret, l'empresa haurà de subscriure un contracte de relleu en els termes exigits en la legislació aplicable, i serà d'aplicació el que estableixi en cada moment la norma legal en vigor.

ANNEX I

	Salari base (euros)
I. Comandament intermedi	
1. Cap d'administració	1.313,45
2. Cap de 1a d'administració	1.231,20
3. Governant/a	974,01
4. Cap de cuina	974,01
II. Personal titulat	
1. Titulat/ada de grau superior o postgrau	1.641,84
2. Psicòleg/òloga	1.641,84
3. Pedagog/a	1.641,84
4. Psicopedagog/a	1.641,84
5. Metge/essa	1.641,84
6. Logopeda	1.250,00
7. Titulat/ada de grau mitjà o grau	1.250,00
8. Fisioterapeuta	1.250,00
9. Mestre/a d'educació especial	1.250,00
10. Treballador/a social	1.250,00
11. Educador/a social	1.250,00
12. Diplomada universitari/ària en infermeria	1.250,00
13. Terapeuta ocupacional	1.250,00
14. Psicomotricista	1.250,00
III. Personal d'atenció directa	
1. Auxiliar responsable de taller	1.134,49
2. Intèrpret de llengua de signes	1.134,49
3. Preparador/a laboral	1.134,49
4. Auxiliar / Monitor/a / Cuidador/a	893,53
5. Auxiliar d'infermeria	893,53
IV. Personal d'administració i serveis generals	
IV.1 Personal d'administració	
1. Tècnic/a de gestió administrativa	1.174,95
2. Oficial/a de 1a d'administració	882,09





3. Oficial/a de 2a d'administració	843,74
4. Auxiliar de gestió administrativa	789,18
IV.2 Personal de serveis generals	
5. Oficial/a de 1a d'oficis	888,33
6. Oficial/a de 2a d'oficis	836,44
7. Cuiner/a	836,44
8. Ajudant/a de cuina	729,98
9. Conductor/a	836,44
10. Auxiliar de serveis generals	792,66
11. Personal de serveis domèstics	709,13

V. Complements	
V.1 Complements generals	
1. Responsabilitat d'una activitat addicional al lloc	80,00
2. Responsabilitat d'un equip	200,00
V.2 Servei Atenció Primerenca	
1. Complement personal atenció primerenca	100,00
V.3 Servei Escola	
1. Complement personal complementari educació	100,00
V.4 Servei Centre de Dia	
1. Complement IBAS personal centre de dia	42,00
2. Complement IMAS quan es faci efectiu per part de les administracions públiques corresponents	150,00
3. Responsabilitat d'un taller	120,00
Per a aquells treballadors que estiguin assignats a més d'un servei es calcularà el complement corresponent de manera proporcional.	

