

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

**11864**

*Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo del Patronato Municipal de Escuelas Infantiles de Palma (exp.: CC\_TA\_02/066, código de convenio 07000632011982)*

#### Antecedentes

1. El día 12 de diciembre de 2013, la representación del Patronato Municipal de Escuelas Infantiles de Palma y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 19 de diciembre, el señor Manuel Pujol Villalonga, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del Patronato Municipal de Escuelas Infantiles de Palma en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.



Palma, 30 de junio de 2014

**El director general de Trabajo y Salud Laboral**  
Onofre Ferrer Riera  
Por delegación del consejero de Economía y Competitividad  
(BOIB 70/2013)

**CONVENIO COLECTIVO DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS**  
**TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I. ÁMBITOS DE APLICACIÓN**

Artículo 1. Partes firmantes

Subscriben el presente Convenio, por una parte y en representación del Patronat Municipal d'Escoles d'Infants de Palma, su presidente, Sr. Sebastià Sansó Bonet, y la directora-gerente, Sra. Sonia Valenzuela Van Moock-Chaves, y por la otra, los miembros del Comité de Empresa: la presidenta, Sra. Sandra Heredia Zarco, la vicepresidenta, Sra. Matilde Pomar Forteza, la secretaria, Sra. Rosa Adrover Forteza, y las vocales Sras. Antònia Jaume Moranta, Antònia Lopez Buendía, María José Jiménez Serrano y Aina Bibiloni Garau.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

- 2.1. Las disposiciones que contiene este Convenio afectan a todo el personal que presta sus servicios a cargo del ámbito de organización y dirección del Patronat Municipal d'Escoles d'Infants de Palma.
- 2.2. Se exceptúan de su aplicación los altos cargos a que se refiere el artículo 2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal

- 3.1. Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de que se firme y será vigente hasta el 31 de diciembre de 2017.
- 3.2. Se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si no se produce la oportuna denuncia por alguna de las partes en el plazo de preaviso de tres meses respecto de la fecha en que finaliza su vigencia.
- 3.3. Una vez terminada la vigencia de este Convenio y hasta que se firme el próximo el personal que esté afectado tendrá un incremento salarial que corresponderá al que establezca la Ley de Presupuestos generales del Estado tanto para los conceptos salariales (sueldos base, complemento de paga extra, complemento específico, complemento salarial, plus de coordinación, plus de vestuario, plus de tutoría de aula, plus TSEI con titulación de maestro y plus de productividad o apoyo) cómo para los conceptos no salariales (plus de locomoción, ayudas por hijos y ayudas médicas).
- 3.4. La denuncia para la revisión del Convenio se debe hacer por escrito a través de cualquier de las representaciones del Patronat o de los representantes de los trabajadores, y se tiene que comunicar a las otras representaciones y a la autoridad laboral. Una vez denunciado se constituye la comisión negociadora.



3.5. Una vez denunciado el Convenio, este mantiene su vigencia de 18 meses a partir de la fecha de su denuncia.

## CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA

### Artículo 4. Comisión paritaria

4.1. En el plazo de un mes como máximo, contado a partir de la publicación de este Convenio, se tiene que constituir una comisión paritaria para la representación, la vigencia y el estudio de éste, formada por tres representantes nombrados por el Comité de Empresa y tres representantes del Patronato. Los representantes pueden ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos, hasta un número máximo de tres para cada una de las partes.

4.2. La comisión paritaria tiene que elaborar, en su primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta comisión.

4.3. Se fijan como funciones de esta comisión paritaria las siguientes:

a. Interpretar, vigilar y estudiar la aplicación del articulado del Convenio.

b. Emitir informes sobre las cuestiones que le propongan las partes.

c. Entender de todas las demás cuestiones que se le encomienden, derivadas del texto de este Convenio. Sus resoluciones son vinculantes, una vez ratificadas por el Consejo Rector del Patronato o por el Pleno del Ayuntamiento. Los acuerdos se han de tomar por mayoría absoluta de sus miembros y se deben hacer públicos.

4.4. Los acuerdos de la comisión paritaria tienen validez y eficacia plenas en el ámbito de este Convenio, se adoptan por mayoría simple (la mitad más uno) de cada una de las partes y se deben hacer públicos en cada uno de los centros de trabajo del Patronato.

4.5. Asimismo, y en cumplimiento del artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria será competente para interpretar el convenio durante su vigencia, de acuerdo con los requisitos exigidos en el citado artículo 85.3 ET.

Del mismo modo, y a los efectos del conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de acuerdo con lo previsto en el artículo 41.6 y 82.3 respectivamente del ET, a que se refiere el apartado e) del ya reiterado artículo 85.3 ET, las partes se remiten a lo previsto en el artículo 5º del presente Convenio Colectivo.

### Artículo 5. Sumisión al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares

Si una vez reunida la comisión paritaria no consigue un acuerdo mayoritario de solución del conflicto, las partes acuerdan:

Someterse, expresamente, a los procedimientos de conciliación y arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Les Illes Balears (TAMIB) en su fase de mediación, para la resolución de los conflictos laborales de indole individual, colectivo o plural, que puedan suscitarse.

En caso de necesidad de inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 4º del presente Convenio. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en un plazo máximo de 10 días lectivos a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo,



el asunto será sometido al arbitraje vinculante del TAMIB.

### **CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN**

Artículo 6. Organización del trabajo

La gestión y la organización del trabajo son facultad específica del Patronato y se tienen que ajustar a lo que prevén el Estatuto de los trabajadores y otras disposiciones aplicables.

### **TÍTULO II. DEL PERSONAL**

#### **CAPÍTULO I. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

Artículo 7. Grupos y categorías

7.1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en dos grupos, con las siguientes categorías profesionales:

GRUPO 1: PERSONAL DOCENTE DEL PRIMER CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL

- 1.1. Maestro/a
- 1.2. TSEI

GRUPO 2: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

2.1. Personal de administración y servicios

- 2.1.1. Jefe de administración
- 2.1.2. Director/a pedagógico/a
- 2.1.3. Trabajador/a social
- 2.1.4. Técnico/a medio de administración
- 2.1.5. Administrativo/a
- 2.1.6. Auxiliar de servicios

2.2. Personal de servicios

- 2.2.1. Mantenedor/a
- 2.2.2. Cocinero/a
- 2.2.3. Ayudante/a de cocina
- 2.2.4. Limpiador/a

Artículo 8. Definición de categorías profesionales

Grupo 1: personal docente



### 1.1. Maestro/a

Pertencen a este grupo los trabajadores y trabajadoras que cuentan con el título requerido para cada categoría y que han sido contratados o contratadas en consideración a éste para ejercer tareas educativas:

En la categoría de maestro/a se encuentran diferentes funciones:

1.1.1. Maestro/a tutor/a: son contratados con la titulación de Magisterio, en la especialidad de Educación Infantil o título equivalente habilitado u homologado por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades, cuya función es el ejercicio de la actividad educativa para el buen desarrollo del currículum en el marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por el centro de acuerdo con la legalidad vigente y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

1.1.2. Maestro/a de NEE: son contratados con la titulación de Magisterio en la especialidad de educación especial o título equivalente habilitado u homologado por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades u otras titulaciones superiores relacionadas con educación, la función de los cuales es el ejercicio de la actividad educativa con niños con necesidades educativas especiales, dando el apoyo acordado a las adaptaciones curriculares de dichos niños, en el marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por el centro de acuerdo con la legalidad vigente y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

1.1.3. Maestro/a coordinador/a de centro: Los que son elegidos en función del artículo 13.2 de este convenio con la titulación de maestro/a de Educación Infantil o equivalentes homologados o habilitados por la administración correspondiente, que realizan las funciones de coordinación relacionadas con el claustro, el personal, las instalaciones, los edificios y las oficinas del Patronato, escuela y familia, personal educativo externo a la escuela y documentos correspondientes y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

1.1.4. Maestro/a Más Uno: Sólo se puede encomendar a los maestros las funciones de Más Uno, por motivos pedagógicos y de salud, previo acuerdo por parte de la empresa. Su función es la encomendada para dar apoyo y el ejercicio de la actividad educativa para el buen desarrollo del currículum, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por el centro de acuerdo con la legalidad vigente y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

### 1.2. Técnico/a superior en Educación Infantil (TSEI)

Pertencen a este grupo los trabajadores que tienen el título requerido para cada categoría y que han sido contratados en consideración a éste para ejercer tareas educativas:

1.2.1. TSEI tutor/a: son contratados con la titulación de técnico/a superior en Educación Infantil o equivalentes homologados o habilitados por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades; Magisterio en la especialidad de Educación Infantil o título equivalente habilitado u homologado por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades, cuya función es el ejercicio de la actividad educativa para el buen desarrollo del currículum, en el marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por el centro de acuerdo con la legalidad vigente y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

1.2.2. Más Uno: son contratados con la titulación de técnico/a superior en Educación Infantil o equivalentes homologados o habilitados por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades; Magisterio en la especialidad de Educación Infantil o título equivalente habilidad u homologado por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades, cuya función es la encomendada para apoyar y el ejercicio de la actividad educativa para el buen desarrollo del currículum, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por el centro de acuerdo con la legalidad vigente y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

1.2.3. TSEI contratado/a a tiempo parcial (TSEI TP). Los que son contratados a tiempo parcial con la titulación de técnico superior en Educación Infantil o equivalentes homologados o habilitados por la



Consejería de Educación, Cultura y Universidades; Magisterio en la especialidad de Educación Infantil o título equivalente habilitado u homologado por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades, cuya función es el ejercicio de la actividad educativa, para el buen desarrollo del currículum, en el marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por el centro de acuerdo con la legalidad vigente y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

Grupo 2: personal de administración y servicios

2.1. Personal de administración y servicios

2.1.1. Jefe de administración. Sus funciones incluyen dirigir, realizar y coordinar las actividades administrativas, económicas y contables propias de su cargo, elaborar y gestionar el presupuesto, planificar las tareas del equipo administrativo, llevar el seguimiento de las sesiones del Consejo Rector y las otras tareas propias de la categoría que se le encomienden.

2.1.2. Director/a pedagógico/a. Sus funciones son llevar a cabo la dirección pedagógica, orientar, supervisar y coordinar la actividad educativa de las escuelas del Patronato y las otras tareas propias de la categoría que se le encomienden.

2.1.3. Trabajador/a social. Sus funciones son la atención, la información y la orientación a familias con demanda de escolarización y la gestión de plazas con cuota reducida para familias en situación socioeconómica desfavorable derivadas de los servicios de atención social y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

2.1.4. Técnico/a medio de administración. Son contratados con la diplomatura de Ciencias Empresariales/Económicas, la licenciatura en Economía o un título equivalente. Sus funciones son apoyar y coordinar las funciones intermedias entre el jefe y el resto del personal de administración, controlar las nóminas y los ingresos de cuotas, hacer el seguimiento de los impagos, supervisar la conciliación entre banco y contabilidad y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

2.1.5. Administrativo/a. Sus funciones son la atención al público, el proceso de solicitud de plaza y matriculación de los niños, la facturación de cuotas, los pagos de salarios, la contabilización de facturas, las tareas relacionadas con su puesto de trabajo y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

2.1.6. Auxiliar de servicios. Sus funciones son las de ordenanza, entre las cuales se incluyen realizar tareas de recogida y entrega de documentación, fotocopias, encuadernación de dossiers, atención al público y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

2.2. Personal de servicios

2.2.1. Mantenedor/a. Se encargan de cuidar, reparar y conservar los centros de trabajo del PMEI y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

2.2.2. Cocinero/a. Se encargan de llevar a cabo las tareas propias relacionadas con su puesto de trabajo y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

2.2.3. Ayudante/a de cocina. Se encargan de llevar a cabo las tareas propias relacionadas con su puesto de trabajo y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

2.2.4. Limpiador/a. Se encargan de llevar a cabo las tareas propias relacionadas con su puesto de trabajo y las demás tareas propias de la categoría que se le encomienden.

Artículo 9. Nivel y titulaciones requeridos

El personal al servicio del PMEI se agrupa, de acuerdo con la titulación exigida para acceder al puesto de trabajo, en los siguientes niveles, teniendo en cuenta las funciones y la responsabilidad en su tarea:



**GRUPOS I CATEGORIAS - TITULACIÓN REQUERIDA (\*) – NIVEL RETRIBUTIVO**

**GRUPO 1: PD**

Maestro/a - Tutor/a: diplomado/a MEI, NEE: diplomado/a MEE, Coordinador/a centro: diplomado/a MEI o MEE – 1

TSEI - Técnico/a superior EI (ciclo formativo superior) – 2

**GRUPO 2: PAS**

Jefe de administración – Licenciado/a en Económicas, ADE o Economía - 0

Director/ra pedagógico/ca - Licenciado/a en Pedagogía, Psicología o Psicopedagogía - 0

Treballador/ra social - diplomado/da en Trabajo Social - 1

Administratiu/iva - Técnico/a superior en administración y finanzas o secretariado (FP superior) o bachillerato - 3

Cocinero/a - Técnico/a medio en cocina - 5

Mantenedor/a - Técnico/ca medio relacionado/a con el mantenimiento - 6

Limpiador/a - Educación secundaria obligatoria - 6

Ayudante/a de cocina - Educación secundaria obligatoria - 6

Auxiliar de servicios - Certificado de estudios -7

(\*) Las titulaciones requeridas de la tabla anterior, se entenderán actualizadas a los cambios de denominación que las puedan afectar.

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

10.1. Plantilla de personal del PMEI

La plantilla orgánica del personal del PMEI, por categorías, se detalla en el anexo I de este Convenio.

10.2. Personal adscrito al PMEI

10.2.1. La empresa se compromete a mantener el personal adecuado para la cobertura correcta de las necesidades del servicio, tal como se refleja en el artículo 57 de la Ley 23/2006, de 20 de diciembre, de capitalidad de Palma. En estos momentos el personal adscrito a cada centro es el siguiente: 1 coordinadora de centro, 1 maestra de NEE, al menos 1 maestra o técnica superior Más Uno, 1 tutora por



aula, un número determinado de técnicas superiores en educación infantil a tiempo parcial por la mañana y por la tarde, 1 cocinera, un ayudante de cocina y 2 limpiadoras. El resto del personal adscrito al PMEI es el siguiente: 1 coordinadora pedagógica, 1 jefe de administración, 2 trabajadores sociales, 1 técnico medio de administración, 4 administrativos, 2 mantenedores y 1 auxiliar de servicios.

10.2.2 El número de técnicas superiores a tiempo parcial de un centro viene determinado por el número de aulas; debe de haber tantas técnicas como aulas menos una.

10.2.3. Las plazas de las técnicas superiores a tiempo parcial tienen que estar distribuidas, según su jornada, de la siguiente manera: jornadas de 14 horas semanales y jornadas de 22 horas semanales.

## **CAPÍTULO II. INGRESO EN LA PLANTILLA**

### **Artículo 11. Sistema de ingreso en la plantilla**

11.1. Todas las vacantes que se producen a la plantilla se tienen que cubrir mediante oferta de ocupación pública, usando los sistemas previstos por la legislación de la función pública local (preferentemente concurso oposición).

11.2. Las bases de la convocatoria las tiene que aprobar, a propuesta del presidente, el Consejo Rector del Patronato, una vez negociado o acordado con el Comité de Empresa. La convocatoria tiene que determinar el número de plazas que se deben proveer.

11.3. La composición del tribunal tiene que ser la siguiente: un/a presidente/a, un/a secretario/a y tres vocales designados por el sistema de sorteo. Los miembros del tribunal serán nombrados por el Consejo Rector. Los integrantes del tribunal tienen que contar con una titulación o especialización igual o superior a la requerida para las plazas convocadas. Los sindicatos pueden velar el proceso de selección.

11.4. Se tiene que reservar una cuota mínima del 7% de las vacantes para las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% hasta que, progresivamente, este colectivo llegue al 2% del total del personal del PMEI.

### **Artículo 12. Periodo de prueba**

12.1. Todo el personal de nuevo ingreso queda sometido al periodo de prueba que se establece a continuación para su categoría profesional.

- a. Personal docente: 3 meses
- b. Personal de administración: 3 meses
- c. Personal de servicios: 2 meses

12.2. Una vez acabado este periodo de prueba el trabajador o trabajadora pasa a formar parte de la plantilla del Patronato, en los términos fijados en su contrato de trabajo. Este periodo se computa a todos los efectos.

### **Artículo 13. Provisión de vacantes**

13.1. Las plazas vacantes de la plantilla se tienen que ocupar siguiendo el orden siguiente:

#### **A. Sistema de promoción interna**



1. Las plazas vacantes se tienen que cubrir mediante el sistema de concurso, con la convocatoria oportuna.
2. Todos los trabajadores fijos con una antigüedad mínima de un año y titulación adecuada pueden promocionar al puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, si la plaza a la cual aspiran es de la categoría laboral inmediatamente superior.
  - 2.1. Los trabajadores de la categoría de técnicos superiores en educación infantil pueden también promocionar, dentro de su misma categoría laboral, a una plaza cualquiera de las estipuladas que sea superior en número de horas a su jornada laboral.
3. Las bases de la convocatoria tienen que ser aprobadas por el Consejo Rector una vez negociado con el Comité de Empresa y tienen que prever, además de las plazas concretas a las cuales se tiene que concursar, los méritos a valorar, el baremo según el cual se tiene que puntuar y la composición del tribunal.
4. La composición del tribunal tiene que ser la siguiente: un presidente, un secretario y tres vocales, designados por el Consejo Rector. Uno de los vocales tiene que ser propuesto por el representante de los trabajadores. Los integrantes del tribunal tienen que contar con una titulación o especialización igual o superior a la requerida para las plazas convocadas.
5. El trabajador que cubre la plaza vacante la tiene que ocupar un mínimo de un curso escolar, salvo que por motivos de organización del Patronato se decida su traslado.
6. Si la plaza vacante queda desierta se debe cubrir mediante el sistema de selección para nuevo ingreso. Si una de las plazas queda vacante, en el plazo de un año se tiene que iniciar el proceso pertinente para cubrirla.
7. Cuando se produce una vacante en la categoría de cocinera no se tiene que pedir la titulación requerida si el personal fijo que se presenta lleva tres años efectivos de servicios en la categoría de ayudante de cocina en el Patronato.

#### **B. Sistema de selección para nuevo ingreso de personal laboral mediante concurso oposición**

1. El sistema de selección para nuevo ingreso se inicia una vez publicada la oferta de ocupación pública mediante algunos de los sistemas previstos por la legislación adecuada.
2. La composición del tribunal tiene que ser la siguiente: uno/a presidente/a, un/a secretario/a y tres vocales, designados por el Consejo Rector. Uno de los vocales tiene que ser propuesto por el representante de los trabajadores. Los integrantes del tribunal deben estar en posesión de una titulación o especialización igual o superior a la requerida para las plazas convocadas.
3. Las bases de la convocatoria han de ser aprobadas, a propuesta del presidente, por el Consejo Rector, una vez negociado con el Comité de Empresa. La convocatoria debe determinar el número de plazas que se van a proveer.
4. El trabajador que ha cubierto la plaza vacante tiene que ocupar esta plaza un mínimo de un curso escolar, salvo que por motivos de organización del Patronato se decida su traslado.

#### **13.2. Designación de coordinador/a de centro**

A. El claustro del centro debe elegir, al final de cada dos cursos escolares, y proponer a la Gerencia del PMEI el trabajador o trabajadora que resulte siguiendo este orden:

1. Las maestras o TSEI tutoras de aula con la titulación de Magisterio en Educación Infantil (MEI) o en Educación Especial (MEE), fijas, del centro donde se produce la vacante.
2. Las maestras o TSEI tutoras de aula con la titulación de MEI o MEE, fijas, del resto de los centros del PMEI.



3. Las TSEI con contrato a tiempo parcial fijo (TSEI TP F) del centro donde se produce la vacante con la titulación de MEI o MEE.
4. Las TSEI TP F del resto de los centros del PMEI con la titulación de MEI o MEE del resto de los centros del PMEI.
5. Las técnicas superiores en educación infantil contratadas a tiempo parcial eventual (TSEI TP E) del centro donde se produce la vacante con la titulación de MEI o MEE
6. Las TSEI TP E del resto de los centros del PMEI con la titulación de MEI o MEE

B. Si el equipo de centro, después de aplicar los criterios mencionados, no puede proponer ningún candidato, el director-gerente tiene que designar a la persona adecuada, teniendo en cuenta los requisitos necesarios para cubrir la plaza (tener la titulación de MEI o MEE).

#### Artículo 14. Bajas voluntarias

- 14.1. El trabajador o la trabajadora que desee darse de baja voluntariamente lo tiene que comunicar a la Gerencia del Patronato por escrito con toda la antelación que sea posible, siempre con un mínimo de 15 días.
- 14.2. El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación indicada otorga a la empresa el derecho a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de retribución, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por cada día de retraso al aviso.

### CAPÍTULO III. SUSTITUCIONES Y AUSENCIAS

#### Artículo 15. Sustituciones

##### 15.1. Sustitución del personal docente (PD)

Las sustituciones se tienen que hacer, siempre que haya unas necesidades objetivas, a partir de una lista general, que es la existente, ordenada por antigüedad y oposición en la empresa.

##### **A. Cuando las sustituciones se prevén por un plazo inferior o igual a 15 días de ausencia:**

Se sustituye a partir del segundo día, con un máximo de 15 días. El primer día de ausencia se puede autorizar la sustitución según las necesidades y las circunstancias específicas del centro. Las técnicas en educación infantil a tiempo parcial que trabajan en el mismo centro donde se produce la baja pueden hacer estas sustituciones siguiendo el siguiente orden:

1. TSEIC TP F del aula.
2. TSEIC TP F según la lista general adaptada en cada centro.

##### **B. A partir de los 15 días de ausencia o cuando las sustituciones se prevén por un plazo superior a 15 días de ausencia:**

Se aumenta la jornada a la trabajadora fija a tiempo parcial, que le corresponda por funcionamiento de la lista general, todas las horas de la jornada necesarias, que hace la persona sustituida.



Estas sustituciones se deben hacer a partir de la lista general existente, de forma rotatoria.

Cada curso, en septiembre, la lista tiene que empezar donde quedó en la última sustitución.

Para este apartado, cuando el/la trabajador/a sustituto/a no supera una duración consecutiva de 15 días no pierde su turno en la lista general, con un máximo de dos sustituciones.

El primer día laborable del mes de septiembre de cada curso las TSEI TP F de 14 horas tienen que manifestar por escrito si quieren optar a una mejora de trabajo de 22 horas o si sólo quieren optar a las de jornada completa. Esta decisión tiene vigencia durante todo el curso escolar. Si no se presenta el escrito mencionado en la fecha establecida al registro de entrada de las oficinas del PMEI, sólo se les ofrecen las sustituciones de jornada completa.

Si una trabajadora renuncia a hacer una sustitución, pasa a ser la última de la lista, salvo que esté de baja por incapacidad temporal o maternidad.

Cuando se hace una sustitución de maestro/a por una TSEI TP F con titulación de maestra de Educación Infantil y que pertenece a la lista general, esta tiene que percibir la retribución correspondiente a la categoría de la sustitución.

Cuando se hace una sustitución de maestro/a de Más Uno primero se ofrece a las TSEI TP F con la titulación de MEE. Si no se encuentra a nadie, se ofrece a las TSEI TP F que tienen la titulación de MEI. Si no, se ofrece a las TSEI TP F.

#### 15.2. Sustitución del personal de servicios

El personal de cocina y limpieza se tiene que sustituir siempre que sea posible ocho horas a partir del primer día.

Las sustituciones de cocinera las tiene que hacer el ayudante de cocina o limpiadora del centro que cumple lo que estipula el Convenio para optar a ello.

#### 15.3. Sustituciones del personal de administración y mantenedores

El personal de administración y mantenedores tiene que ser sustituido según la necesidad del servicio.

### **TÍTULO III. CONDICIONES LABORALES**

#### **CAPÍTULO I. JORNADA LABORAL ANUAL**

#### Artículo 16. Distribución del tiempo de trabajo para el personal docente

16.1. La jornada laboral del personal docente está repartida en horas de actividades lectivas, y no lectivas.

16.2. La actividad lectiva es la realizada con niños.

16.3. La actividad no lectiva es la actividad educativa realizada sin niños, dentro y fuera del centro.

#### Artículo 17. Jornada laboral



A. Personal docente:

1. El tiempo de trabajo semanal dedicado a actividades educativas está en función de su puesto de trabajo.
2. Los maestros y técnicos superiores en EI a jornada completa tienen que hacer un total de 37,5 h semanales en cómputo anual, de las cuales 30 horas tienen que ser lectivas y 7,5 horas tienen que ser no lectivas: 5 horas de permanencia en el centro y 2.30 horas de no-permanencia.
3. Los técnicos superiores en EI contratados a tiempo parcial con una jornada de 22 horas semanales en cómputo anual de lunes a viernes tienen que hacer 21 horas lectivas y 1 hora no lectiva de permanencia en el centro. La jornada laboral se puede ampliar, de forma voluntaria, en 3 horas lectivas si la trabajadora que lo pide tiene la condición de fija en la empresa.
4. Los técnicos superiores en EI contratados a tiempo parcial con una jornada de 14 horas semanales en cómputo anual de lunes a viernes tienen que hacer 13 horas lectivas y 1 hora no lectiva de permanencia en el centro. La jornada laboral se puede ampliar, de forma voluntaria, en 2 horas lectivas si la trabajadora que lo pide tiene la condición de fija en la empresa.
5. La jornada laboral de referencia de los TSEI contratados a tiempo parcial es la jornada completa de los TSEI.

B. Personal de administración:

La jornada laboral del personal de administración es de 37,5 horas semanales en cómputo anual de lunes a viernes, en jornada continuada, y se disfruta de un tiempo de descanso diario en la jornada de trabajo por un periodo de 20 minutos, computable como trabajo efectivo si se supera un mínimo de 5 horas continuadas de trabajo.

C. Personal de servicios:

La jornada laboral del personal de servicios es de 37,5 horas semanales en cómputo anual, de lunes a viernes y en jornada continuada. Si por necesidades del servicio no se puede hacer el horario continuado, se tiene que disponer de 30 minutos para comer.

Artículo 18. Reducción de jornada

- 18.1. Los trabajadores pueden disfrutar de una reducción de jornada del 50%, como máximo, para cuidar de una persona que no se puede valer por sí misma hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o unión de hecho, con la correspondiente disminución proporcional del salario.
- 18.2. La jornada de trabajo del último día lectivo, antes de Navidad y Pascua, finaliza a las 13 horas.

Artículo 19. Horas extraordinarias

- 19.1. Tienen la consideración de horas extraordinarias las que sobrepasan, en cada caso, la jornada establecida en este Convenio.
- 19.2. Las diferentes categorías únicamente pueden superar su jornada laboral por necesidades organizativas.
- 19.3. Las horas extraordinarias realizadas en la jornada, en cómputo semanal, se tienen que compensar de dos formas diferentes:
  - a. Mediante periodos de descanso incrementados el 75% del tiempo trabajado, negociados entre el afectado y la empresa a un año vista.



b. Mediante compensación económica con un 75% sobre el salario que les corresponde a cada hora ordinaria de su jornada laboral.

## **CAPÍTULO II. VACACIONES**

Artículo 20. Régimen general

20.1. Los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas el mes de agosto.

20.2. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa a que se refiere el párrafo anterior coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los trabajadores, se tiene derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha diferente de la de la incapacidad temporal o a disfrutar del permiso que le corresponde por aplicación de este precepto, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural a que corresponde.

20.3. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior y que imposibilite al trabajador disfrutar, totalmente o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador lo puede hacer cuando finalice su incapacidad y si no han transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

## **CAPÍTULO III. CALENDARIO LABORAL ANUAL**

Artículo 21. Régimen general

21.1. El Patronato tiene que confeccionar el calendario laboral de cada curso escolar, que se tiene que negociar con las representantes de las trabajadoras, dentro de los primeros 15 días del mes de septiembre, teniendo en cuenta:

a. 14 días de fiestas laborales, de los cuales 12 son de ámbito nacional o a nivel de comunidad autónoma, y 2 de ámbito local, a nivel de Ayuntamiento.

b. Todo el personal disfruta de tres días por asuntos particulares: uno fijado por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades como día de fiesta escolar unificada y dos pactados entre el Comité de empresa y la empresa antes del 15 de septiembre de cada curso escolar.

21.2. Días de dispensa de la asistencia al lugar de trabajo por compensación:

a) Personal docente

1. Por Navidad y Pascua tienen derecho a tantos días no lectivos, y fuera del centro, como los que se fijan de vacaciones para los alumnos en el calendario escolar de la Consejería de Educación, Cultura y Universidades.
2. Durante la segunda quincena de julio cada centro tiene que elaborar la memoria de final de curso, el calendario y la programación general anual (PGA). Estos documentos se tienen que presentar al presidente del Patronato, que los debe elevar a la aprobación del Consejo Rector del Patronato de septiembre.
3. A partir del 18 de julio, incluido, los días sin actividades docentes con niños se dispensa de la asistencia al lugar de trabajo.
4. Se dispensa al personal del PMEI de cinco días si por necesidades del servicio se tienen que coger los 22 días hábiles de vacaciones fuera del mes de agosto.
5. Cualquier interrupción forzada de las vacaciones por exigencia del servicio se compensa con el día dejado de disfrutar más otro día compensatorio, a negociar entre el afectado/a y la empresa en el mismo curso escolar.



b) Personal de servicios

- 1 Por Navidad y Pascua tienen derecho a tantos días de dispensa como los que se fijen de vacaciones para los alumnos en el calendario escolar de la Consejería de Educación, Cultura y Universidades.
- 2 Durante los periodos de Navidad y Pascua el personal de servicios tiene que dedicar las horas necesarias en cada periodo a la limpieza y puesta a punto de los centros del PMEI, lo cual se compensará con las mismas horas realizadas a un año vista. La motivación de estos días de dispensa es que son una compensación por no tener libre elección del periodo de vacaciones, que tiene que ser obligatoriamente el mes de agosto.
- 3 A partir del 18 de julio, incluido, los días sin actividades docentes con niños se dispensa de la asistencia al lugar de trabajo.
- 4 Se dispensa al personal del PMEI de cinco días si por necesidades del servicio se tienen que coger los 22 días hábiles de vacaciones fuera del mes de agosto.
- 5 Cualquier interrupción forzada de las vacaciones por exigencia del servicio se compensa con el día dejado de disfrutar más otro día compensatorio, a negociar entre el afectado/a y la empresa en el mismo curso escolar.

c) Personal de administración

1. Por Navidad y Pascua tienen derecho a tantos de días de dispensa como los que fije de vacaciones para los alumnos el calendario escolar de la Consejería de Educación, Cultura y Universidades. Durante estos periodos el PMEI está cerrado al público, por lo cual se dispensa el personal de administración de asistir a su lugar de trabajo, salvo el personal de guardia, que puede recuperar los días trabajados durante los 12 meses siguientes. Estos días de dispensa son una compensación por no tener libre elección del periodo de vacaciones, que tiene que ser obligatoriamente el mes de agosto.
2. A partir del 18 de julio, incluido, los días sin actividades docentes con niños se puede dispensar de la asistencia al lugar de trabajo. El personal que por circunstancias del servicio tenga que ir a trabajar puede recuperar los días trabajados durante los 12 meses siguientes.
3. Los días trabajados durante el periodo de vacaciones o de descanso por exigencia del servicio se compensan con el día dejado de disfrutar, a negociar entre el afectado/a y la empresa durante los 12 meses siguientes.
4. Cualquier interrupción forzada de las vacaciones por exigencia del servicio, salvo los días de guardia, se compensa con el día dejado de disfrutar más otro día compensatorio, a negociar entre el afectado/a y la empresa en el mismo curso escolar.

Artículo 22. Jornada anual total

La jornada anual total del personal del PMEI tiene que ser como máximo de 222 días, como resultado de quitar de 365 días todos los no laborables (sábados, domingos, 14 festivos, 22 días de vacaciones y 3 días para asuntos particulares).

## CAPÍTULO IV. SITUACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 23. Incapacidad temporal

Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal del PMEI:

- a. Cuando esta situación deriva de contingencias comunes, durante los tres primeros días se puede reconocer un complemento retributivo hasta llegar como máximo al cincuenta por ciento de las retribuciones ordinarias que se percibían el mes anterior al de la situación de incapacidad. Desde el cuarto día hasta el vigésimo, ambos incluidos, el complemento que se puede sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social no puede superar el setenta y cinco por ciento de las retribuciones ordinarias que se percibían el mes anterior al de la situación de



incapacidad. A partir del vigésimo primer día hasta el nonagésimo, ambos incluidos, se puede complementar la prestación hasta llegar al ciento por ciento de las retribuciones ordinarias que perciben.

- b. Cuando la situación de incapacidad temporal deriva de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se puede complementar, desde el primer día, hasta llegar como máximo al ciento por ciento de las retribuciones ordinarias que se percibían el mes anterior al de dicha situación de incapacidad.
- c. Casos excepcionales en la prestación en situación de incapacidad temporal

Con carácter excepcional y en casos debidamente justificados se puede establecer un complemento del ciento por ciento de las retribuciones ordinarias de que se disfruta:

- 1. En hospitalización e intervención quirúrgica, si es el mismo proceso y no hay interrupción.
- 2. En incapacidad derivada de embarazo o lactancia, en todos los casos, a pesar de que no haya riesgos.
- 3. En situaciones oncológicas.
- 4. En situaciones cardíacas: sólo cirugía, infarto o insuficiencia cardíaca grave.
- 5. En casos de hepatitis, enfermedades nosocomiales y tuberculosis, si hay riesgo de contagio.
- 6. En los casos de trasplantes.
- 7. Para el resto de enfermedades graves el facultativo de la entidad de previsión de riesgos laborales del PMEI tiene que valorar cada caso, así como el informe médico que presente la persona interesada, si son de carácter excepcional y debidamente justificadas.
- 8. Por situación de indisposición del trabajador, cuando la duración no es superior a tres días. Los informes de baja tienen la consideración de justificación y son necesarios para disfrutar de estos días retribuidos.
- 9. En la primera IT dentro del año natural del resto de enfermedades comunes no cubiertas se percibirá el 100% de la prestación. Se aplicarán las deducciones a partir de la segunda IT, en el año natural.

d. En los casos de recaída no se inicia una nueva IT, sino que se continúa con la anterior.

#### Artículo 24. Permisos retribuidos

El personal afectado por este Convenio, con el aviso previo y/o la justificación, tiene derecho a disfrutar de permisos retribuidos en los siguientes casos:

- a. Por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad; tres días hábiles cuando ocurre en la misma localidad y cinco cuando implica desplazamiento fuera de la isla. Para las mismas circunstancias de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando ocurre en la misma localidad y cuatro cuando implica desplazamiento fuera de la isla.
- b. Por traslado de domicilio, un día.
- c. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos en que se determine.
- d. Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud y de evaluación en centros oficiales, oposiciones y otros procesos selectivos, durante el día o los días en que se lleve a cabo el examen.
- e. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las trabajadoras embarazadas.
- f. Por amamantamiento de un hijo menor de doce meses, a una hora de ausencia de su lugar de trabajo, que puede dividirse en dos fracciones. Este derecho se puede sustituir por una reducción de la jornada normal de media hora al inicio y al final de la jornada, o de una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho puede ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores, en el supuesto de que ambos trabajen.



Asimismo, el trabajador puede solicitar la acumulación del permiso retribuido de lactancia en jornadas completas durante 30 días naturales. Este permiso se debe coger inmediatamente después del permiso de maternidad/paternidad.

Este permiso se incrementa proporcionalmente en el caso de parto múltiple.

g. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquiera otro motivo tengan que permanecer hospitalizados después del parto, tiene derecho a ausentarse de su lugar de trabajo durante un máximo de dos horas, percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tiene derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h. Por razones de guarda legal, cuando tiene el cuidado directa de un menor de doce años, de una persona mayor que requiere una dedicación especial, o de una persona con discapacidad que no tiene ninguna actividad retribuida, tiene derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tiene el mismo derecho el trabajador que se tiene que encargar del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no se puede valer por sí mismo y no tiene actividad retribuida.

i. Porque es necesario atender un familiar de primer grado, tiene derecho a solicitar una reducción de jornada hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y en el plazo máximo de un mes.

Si hay más de un titular de este derecho por el mismo hecho, el tiempo de goce de esta reducción se puede prorratear entre éstos, respetando en cualquier caso el plazo máximo de un mes.

j. Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k. Por asuntos particulares, tres días: un día fijado por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades como día de fiesta escolar unificada y dos días pactados entre el Comité de empresa y la empresa antes del 15 de septiembre de cada curso escolar.

l Por matrimonio, quince días.

Artículo 25. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género

El personal afectado por este Convenio, con aviso y/o justificación previos, tiene derecho a disfrutar de permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género, en los siguientes casos:

a. Permiso de paternidad por el nacimiento, la acogida o la adopción de un hijo o hija. Tiene una duración de cuatro semanas y puede disfrutarlo el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogida o de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción.

b. Por matrimonios de los padres, los hijos y los hermanos, el día del hecho si es en la misma isla y 3 días de trabajo efectivo si es en otra isla o en la Península.

c. Para acompañar a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo necesario para asistir al médico, si el trabajador justifica este hecho y vuelve a su lugar de trabajo una vez ha satisfecho esta necesidad.

Artículo 26. Permisos no retribuidos

26.1. Se tiene derecho a un máximo de 3 meses cada 2 años. Estas licencias, que se tienen que pedir con 15 días de antelación, se conceden según el criterio de la empresa, una vez escuchada la opinión de los representantes de los trabajadores.

26.2. En las peticiones de días personales de periodos inferiores a cinco días laborales sólo se descuentan los días de trabajo efectivo. En periodos superiores se descuentan todos los días (festivos y de trabajo efectivo).

26.3. Las peticiones de días personales no tienen que coincidir con los de asistencia a cursos de formación organizados por el PMEI.



26.4. El/la trabajador/a puede ampliar la suspensión por maternidad establecida en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, hasta completar un trimestre natural.

26.5. Los trabajadores que lleven a cabo estudios relacionados con algún puesto de trabajo del PMEI pueden tener un permiso para hacer las prácticas obligatorias para obtener el título de dichos estudios.

26.6. El personal docente y de servicios en situación de permiso no retribuido será sustituido siempre que haya unas necesidades objetivas y sea posible, a partir del primer día todas las horas de la jornada.

26.7. El personal de administración en situación de permiso no retribuido será sustituido de acuerdo con las necesidades del servicio.

## **CAPÍTULO V. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONALES**

Artículo 27. Principios generales

27.1. El Patronato puede facilitar, en la medida de sus posibilidades, la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesionales organizados por la propia Administración, que estén relacionados con las categorías profesionales incluidas en el Convenio del PMEI.

27.2. Los cursos de formación se contabilizan mediante el sistema de créditos. El valor de cada crédito es el de 10 horas de formación.

27.3. Se creará la Comisión de Formación para establecer los criterios de acreditación de los cursos de formación, integrada por el director/a-gerente, la coordinadora pedagógica y un miembro del Comité de Empresa.

27.4. El PMEI reconoce como reciclaje la formación que acredita 1,5 créditos como mínimo por curso escolar. El personal puede realizar esta formación por su cuenta o asistiendo a los cursos que organice el PMEI.

27.5. En caso de cursos pactados, además de contar con los permisos retribuidos necesarios se debe abonar al trabajador el 50% de todos los gastos que se derivan de éste.

27.6. El Patronato puede facilitar el acceso a los cursos para el aprendizaje del catalán que organice el Ayuntamiento de Palma. Si se establece legalmente la obligatoriedad de acreditar unos determinados conocimientos de catalán, el Patronato tiene que facilitar su formación.

27.7. Si se ha acreditado un mínimo de 15 horas de cursos de formación relacionados con su puesto de trabajo impartidos por el PMEI u otro organismo y fuera del horario laboral se disfruta de dos días más de dispensa.

Artículo 28. Personal del PMEI

Si el PMEI decide realizar un curso de formación, se tiene que llevar a cabo durante los dos días de trabajo efectivo a partir del día 15 de julio o durante el curso escolar fuera del horario laboral, siempre relacionado con su puesto de trabajo.



## CAPÍTULO VI. EXCEDENCIAS

### Artículo 29. Excedencias

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

29.2. En todos los casos el/la trabajador/a no tiene derecho a retribución.

### Artículo 30. Excedencia especial

Son causas de excedencia especial las siguientes:

1. Cuidar de los hijos menores de 3 años, tanto si estos lo son por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogida, aunque sean provisionales, a partir de la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tienen derecho tanto el padre como la madre y por un periodo no superior a tres años.

2. Cuidar de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o unión de hecho que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no se pueden valer por sí mismos ni tienen ninguna actividad retribuida. Los trabajadores tienen la posibilidad de disfrutar de la excedencia de forma fraccionada y por un periodo no superior a 3 años.

El tiempo de permanencia en esta situación es computable a efectos de trienios, carrera y derechos de la Seguridad Social.

3. Por motivos relacionados con la profesión (estudios, reciclaje, investigación, etc.), si la duración mínima es de un año escolar, coincidiendo la incorporación con el comienzo del nuevo curso escolar.

4. Cualquier trabajador a tiempo parcial fijo y que tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa puede disfrutar de una excedencia especial, por motivos de trabajo en otra entidad. Esta excedencia debe tener una duración mínima del curso escolar en que se solicite y se puede prorrogar hasta los dos cursos inmediatamente posteriores. Además, ésta sólo se puede conceder cuando no se haya disfrutado de ninguna de las excedencias especiales del artículo 30.4 o 30.5, durante los 4 años anteriores.

5. Los trabajadores del PMEI fijos pueden disfrutar de una excedencia de carácter especial, por motivos personales, por un máximo de 2 cursos escolares. Pueden pedir esta excedencia todos los trabajadores fijos con una antigüedad mínima de 3 años en la empresa y que no hayan disfrutado de las excedencias especiales referentes al artículo 30.4 o 30.5, durante los 4 años anteriores.

6. Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada los trabajadores víctimas de violencia de género tienen derecho a un periodo de excedencia con una duración inicial que no puede exceder los 6 meses, con derecho a su plaza, y en los 2 primeros tienen derecho a retribuciones íntegras, salvo los casos en que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resulte que la efectividad de su derecho de protección requiere la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso sólo pueden prorrogar la excedencia por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

7. Se entiende que cualquier trabajador/a que opta a una mejora de trabajo prevista en el artículo 15 de este Convenio en lo referente a las sustituciones, a partir de este momento se encuentra en situación de excedencia especial. Cuando acaba la sustitución se da por finalizada la excedencia y el trabajador/a afectado/a vuelve a ocupar su plaza fija. Y si este ha sido sustituido, la persona interina finaliza su relación laboral con el PMEI.

### Artículo 31. Excedencia forzosa

Es causa de excedencia forzosa ejercer un cargo sindical electivo de ámbito insular, autonómico o estatal. La duración de la excedencia es la misma que la del ejercicio del dicho cargo.



Artículo 32. Reserva de plaza: excedencia especial o forzosa

32.1. El/la trabajador/a que disfruta de la excedencia especial o forzosa tiene derecho a reserva de su plaza fija y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

32.2. En cualquiera de los casos lo tiene que pedir por escrito y tiene que esperar la autorización de la empresa.

32.3. Una vez desaparecida la causa que ha motivado la excedencia el/la trabajador/a tiene 30 días naturales para incorporarse a su plaza y si no lo hace causa baja definitiva en ésta.

Artículo 33. Excedencia voluntaria

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año tienen la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo lo puede ejercer otra vez el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

Artículo 34. Reserva de plaza: excedencia voluntaria

34.1. El/la trabajador/a que disfruta de la excedencia voluntaria sólo conserva el derecho a reingreso si en el Patronato hay una vacante en su categoría laboral.

34.2. Durante este tiempo no se le computa la antigüedad.

## **CAPÍTULO VII. JUBILACIONES**

Artículo 35. Jubilación parcial

La empresa tiene que conceder a todas las personas que deseen tramitar la jubilación parcial la ayuda necesaria a tal efecto, en la forma y las condiciones establecidas por la normativa vigente en cada momento, siempre que no afecte la obligación, consecuencia de un porcentaje, de contratar un relevo a jornada completa y duración indefinida.

## **TÍTULO IV. RETRIBUCIONES**

### **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 36. Pago de salarios

36.1. El salario se paga por meses vencidos, el último día del mes y dentro de la jornada laboral.

36.2. Se abona mediante transferencia bancaria u otras modalidades, tras el acuerdo con los trabajadores.

Artículo 37. Incrementos retributivos

37.1. En materia de incrementos deberá estarse a lo que dispone la Ley de Presupuestos del Estado. En todo caso, si la subida en términos absolutos del personal laboral del Ayuntamiento de categoría equivalente es superior, para cada categoría profesional este incremento se tiene que aplicar en términos absolutos.

37.2. Los incrementos retributivos y el salario de la categoría de maestro/a tienen como referencia lo que marca el Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenida totalmente o



parcialmente con fondos públicos, aplicado por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades de las Islas Baleares para la categoría de maestro/a.

#### Artículo 38. Trabajos de categoría superior

Cuando se encomienda al personal, siempre por causas justificadas y aprobada por el Consejo Rector, una función superior a su grupo profesional tiene que percibir la retribución correspondiente a aquélla, mientras esta situación sea vigente.

#### Artículo 39. Trabajos de categoría inferior

Si por necesidades imprevistas por el Patronato este necesita destinar un/a trabajador/a a realizar tareas que son inferiores a su grupo profesional, sólo puede hacerlo durante el tiempo imprescindible y se le tiene que mantener la retribución y otros derechos correspondientes a su grupo.

#### Artículo 40. Antigüedad

40.1. La antigüedad de la categoría de maestro/a se paga según el Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenida totalmente o parcialmente con fondos públicos, aplicado por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades de las Islas Baleares para la categoría de maestro/a.

40.2. La antigüedad de las demás categorías se abona al 5% sobre el salario base por trienio, hasta un máximo de 12 trienios.

40.3. Los trienios se abonan con efectos desde el 1 de enero del año en que vencen, una vez que el/la trabajador/a tiene 3 años de antigüedad en el PMEI.

#### Artículo 41. Pagas extra

41.1. Las dos pagas extra de los trabajadores con la categoría de maestro/a están integradas por el salario base y la antigüedad, de acuerdo con lo que marca el Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenida totalmente o parcialmente con fondos públicos, aplicado por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades de las Islas Baleares para la categoría de maestro/a. Se tienen que abonar antes del 30 de junio y el 30 de noviembre y se devengan anualmente.

41.2. Las dos pagas extras para los otros trabajadores están integradas por el salario base, la antigüedad y el complemento de la paga extra, de acuerdo con las mesas salariales anejas a este Convenio, se tienen que abonar antes del 30 de junio y el 30 de noviembre, respectivamente, y se devengan anualmente.

#### Artículo 42. Préstamos

42.1. Los trabajadores del PMEI tienen derecho a percibir, como préstamo reintegrable, el importe máximo de 3.000 €, si se justifica su necesidad y se dispone de consignación presupuestaria.

42.2. Se reserva el 25% de la dotación total hasta el 31 de octubre de cada año para casos extremadamente graves (accidentes, embargos, enfermedades graves...) de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o unión de hecho.

42.3. Estos préstamos no producen ningún tipo de interés y se tienen que devolver en un plazo máximo de 24 mensualidades, mediante la retención de las cuantías correspondientes a la nómina del/de la trabajador/a.

42.4. Los préstamos se conceden con la solicitud previa de la persona interesada, dirigida al presidente, con la formulación del compromiso de devolución y la indicación de los plazos.



42.5. No se puede conceder ningún otro préstamo al mismo trabajador/a hasta que no haya devuelto el anterior y hayan transcurrido seis meses desde la devolución del último anticipo, salvo que se trate de un caso previsto en el párrafo 50.2.

42.6. El personal que tiene pendiente la devolución de un préstamo lo tiene que devolver íntegramente antes de que se le conceda el cese en la situación de servicio activo.

42.7. Si el Patronato deniega la concesión de anticipos, la denegación se debe hacer mediante resolución motivada.

#### Artículo 43. Adelanto de nómina

43.1. Los trabajadores del PMEI tienen derecho a percibir un adelanto de la nómina del mes en que se está trabajando.

43.2. Los trabajadores del PMEI tienen derecho a percibir un adelanto de la próxima paga extraordinaria que tengan asignada.

43.3. No se puede conceder ninguno otro adelanto de nómina o paga extraordinaria al mismo trabajador/a hasta que haya vencido el anterior y hayan transcurrido seis meses desde el último adelanto.

#### Artículo 44. Pluses y complementos

##### 44.1 Plus de coordinación

44.1.1. Los trabajadores que realizan funciones de coordinación en los centros u oficinas del PMEI perciben, en concepto salarial, un plus de coordinación por una cantidad de acuerdo con las mesas salariales anejas a este Convenio para las maestras coordinadoras, de acuerdo con el Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenida totalmente o parcialmente con fondos públicos, aplicado por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades de las Islas Baleares para la categoría de maestro/a.

44.1.2. Para la categoría de maestro/a este complemento se abona en catorce pagas; una paga mensual y las otras dos antes del 30 de junio y el 30 de noviembre, respectivamente, y se devengan anualmente.

44.1.3. Para el resto de trabajadores este complemento se abona en quince pagas; una paga mensual y las otras tres antes del 30 de marzo, el 30 de junio y el 30 de noviembre, respectivamente, y se devengan anualmente.

##### 44.2. Plus de vestuario

44.2.1. Se reconoce un plus de vestuario y calzado a las TSEI, ayudante de cocina, cocineros, limpiadores y mantenedores, de acuerdo con las mesas salariales anejas a este Convenio.

44.2.2. Este plus se abona el primer mes de cada curso escolar.

##### 44.3. Complemento específico

44.3.1. Todos los trabajadores del PMEI perciben, en concepto salarial, un complemento específico por una cantidad, de acuerdo con las mesas salariales anejas a este Convenio, excepto para la categoría de maestro/a.



44.3.2. Este complemento se abona en quince pagas; una paga mensual y las otras tres antes del 30 de marzo, el 30 de junio y el 30 de noviembre, respectivamente, y se devengan anualmente.

#### 44.4. Plus de locomoción

44.4.1. Se reconoce un plus de locomoción mensual, a los mantenedores, trabajadoras sociales y coordinadoras de centro, salvo el mes de agosto, de acuerdo con las mesas salariales anejas a este Convenio, exceptuando cuando la empresa ponga a disposición del trabajador un vehículo propiedad de la empresa.

44.4.2. A los trabajadores que no tienen asignado un plus de locomoción y que para el desarrollo de sus funciones tienen que utilizar transporte público se los tiene que abonar el importe dicho transporte.

#### 44.5. Plus de tutoría de aula

44.5.1. Se reconoce un plus de tutoría de aula para las TSEI que realicen funciones de tutora de aula en los centros del PMEI, por una cantidad mensual, salvo el mes de agosto, de 95 euros.

#### 44.6 Plus de TSEI con titulación de maestro

44.6.1. Se reconoce un plus a las TSEI, que poseen el título de Magisterio en Educación Infantil o equivalentes, por una cantidad mensual, salvo el mes de agosto, de 95 euros.

#### 44.7. Plus de productividad o apoyo

44.7.1. Se puede reconocer un plus de productividad o apoyo al personal del PMEI, para los casos objetivos previamente motivados y negociados con el Comité de empresa y una vez aprobado por el Consejo Rector para cada caso y trabajador.

#### 48.8. Paga complementaria

48.8.1 Todos los trabajadores del PMEI perciben, en concepto salarial, una paga complementaria, integrada por el salario base, la antigüedad, el complemento de la paga extra, de acuerdo con las mesas salariales anejas a este Convenio, excepto para la categoría de maestro/a.

44.8.2. Esta paga complementaria se abona antes del 30 de marzo y se devenga anualmente.

#### 44.9. Complemento salarial

44.9.1. Se reconoce un complemento salarial al personal de administración, de acuerdo con las mesas salariales anejas a este Convenio.

44.9.2. Este plus se abona el primer mes de cada curso escolar.

#### Artículo 45. Niveles de retribución y salarios

Los conceptos retributivos de los trabajadores del PMEI, por categorías, se detallan en las mesas salariales del anexo II de este Convenio.

Los conceptos retributivos de la categoría de maestro/a tienen como referencia lo que marca el Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenida totalmente o parcialmente con fondos



públicos, aplicado por la Consejería de Educación, Cultura y Universidades de las Islas Baleares para la categoría de maestro/a. En caso de que haya diferencias entre las tablas aplicadas por la empresa y las tablas de referencia que apruebe la Consejería de Educación, Cultura y Universidades de las Islas Baleares serán compensadas por las partes.

**TÍTULO V. RÉGIMEN ASISTENCIAL**  
**CAPÍTULO I. MEJORAS SOCIALES**

Artículo 46. Ayuda por hijos

46.1. Se establece una ayuda por escolaridad de 35,05 euros mensuales por cada hijo/hija entre 0 y 18 años. Esta ayuda se percibe durando todo el año entre los 0 y los 5 años. A partir de los 6 hasta los 18 años esta ayuda se percibe durante los meses de septiembre a junio, ambos incluidos. De los 16 a los 18 años, ambos incluidos, se tiene que acreditar la escolaridad de los hijos el mes de septiembre.

46.2. Esta ayuda por escolaridad se establece en 210,30 euros mensuales en caso de hijos con necesidades educativas especiales y de apoyo educativo que no puedan ser cubiertas por los programas previstos en los respectivos centros de escolarización. Esta situación se tiene que acreditar anualmente con el informe emitido en cada caso por el EOE y del centro educativo respectivo de que no puede hacer frente a las prescripciones de apoyo educativo recomendadas.

46.3. Se establece una ayuda mensual de 210,30 euros por cada hijo o hija (natural, adoptivo/a o en acogida) a su cargo afectado por una discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% y acreditada por la Dirección General de Servicios Sociales del Gobierno de las Islas Baleares, u organismo público equivalente o competente en materia de acreditación de discapacitados.

Para percibirla se tiene que acreditar anualmente, durante el mes de enero, que la persona afectada no cobra por la suma de todos los conceptos retributivos (subsídios públicos, prestación por desocupación, prestación por incapacidad permanente, relaciones contractuales laborales o de formación, etc.) una cantidad igual o superior al doble del salario mínimo interprofesional establecido para cada año. Sin embargo, esta ayuda es incompatible con la ayuda por escolaridad.

Artículo 47. Ayudas médicas

- a) Gafas (monturas), con un máximo de 30,90 euros
- b) Cristales de gafas (cada uno), con un máximo de 30,90 euros
- c) Lentos de contacto, con un máximo de 62,20 euros

Para estos apartados el máximo es una solicitud por año, no acumulable entre ellas. Se tiene que aportar factura desglosada y justificante de graduación y tipo de cristales.

- d) Gastos de odontología: 32% del importe de la factura presentada, con un máximo de 520 € por año.

Para este apartado el máximo es una solicitud por año y se tiene que aportar factura desglosada, que especifique el coste de los tratamientos realizados al beneficiario.

Para todas estas ayudas médicas se entiende beneficiario a todo trabajador del PMEI fijo o personal contratado con previsión de más de un curso escolar, y se requiere la receta médica emitida al beneficiario por el facultativo de la Seguridad Social o una mutua con póliza contratada por la empresa. Las facturas tienen que ser del año en curso, quedan afectadas por la limitación presupuestaria del año y no se pueden aplicar en el presupuesto del ejercicio siguiente.

Artículo 48. Manutención

Todos los trabajadores del Patronato tienen derecho a comer en sus centros.



Artículo 49. Hijos y derecho a guarderías

Los hijos del personal fijo afectado por este Convenio o los del personal contratado con previsión de un contrato de más de un curso escolar tienen derecho a plaza en las escuelas del PMEI indistintamente del lugar de residencia.

Artículo 50. Seguro de responsabilidad civil

El Patronato tiene que concertar con una entidad aseguradora una póliza que cubra la responsabilidad civil de los trabajadores ante cualquier otro hecho eventual o accidente que se produzca durante el tiempo dedicado a actividades escolares y extraescolares. Esta información tiene que estar disponible en cada centro para los/las trabajadores/as del PMEI.

Artículo 51. Regulación de traslados de los trabajadores

51.1. Cualquier trabajador del Patronato puede solicitar el traslado a cualquier otro centro cuando en él haya una plaza vacante de su misma categoría.

51.2. Si hay más de un aspirante al traslado para una misma plaza, se aplican los siguientes criterios:

1. Estar ocupando una plaza de coordinador/a
2. Antigüedad
3. Proximidad del domicilio al lugar de trabajo
4. Circunstancias familiares

51.3. Del 1 al 30 de junio cualquier trabajador/a del Patronato puede formular peticiones de traslado de centro para ocupar vacantes de la misma categoría y funciones previstas en la plantilla y dotadas presupuestariamente.

51.4. Dentro del mismo plazo, el Patronato tiene que proponer los cambios de puesto de trabajo que, por razones organizativas, tenga previstos para el próximo curso.

51.5. En ambos casos se tiene que negociar con el Comité de Empresa dicha resolución, la cual tiene que estar finalizada antes del 15 de julio. Si no hay acuerdo, se tiene que someter a un proceso de arbitraje requiriendo los servicios del Tribunal de Arbitraje y Mediación de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Durante los mismos plazos establecidos anteriormente también se puede solicitar la permuta del puesto de trabajo entre trabajadores de la misma categoría profesional, pero de diferente centro.

51.6. Los trabajadores a quienes sea concedida la permuta o el traslado, no pueden volver a solicitarlo en un periodo de 2 años. Ley 30/1984.

**TÍTULO V. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
**CAPÍTULO I. POLÍTICA PREVENTIVA**

Artículo 52. Política preventiva

52.1. Política preventiva

1.1. El Patronato se compromete a cumplir la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y los reglamentos que la desarrollan.



1.2. Los trabajadores tienen derecho a recibir una protección integral y eficaz de su salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para garantizar la prevención de los riesgos laborales.

1.3. Para hacer efectivo este derecho el Patronato tiene que adoptar las medidas adecuadas para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores, de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo en materia de evaluación de riesgos, formación, información, consulta y participación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de tareas preventivas.

1.4. El Patronato debe llevar a cabo la implantación y la aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que prevea las evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva e incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en los centros de trabajo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

1.5. En todos los centros de trabajo en los cuales la normativa sobre esta materia lo declare obligatorio se tienen que hacer planes de emergencia, de autoprotección y de evaluación, que tienen que tener en cuenta las posibles situaciones y las medidas adoptadas, en especial las destinadas a primeros auxilios, lucha contra el fuego y evacuación de todos los trabajadores y los usuarios.

1.6. Con el fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el Patronato tiene que adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la información necesaria en relación con los riesgos detectados para la seguridad y la salud en el trabajo, así como las medidas de protección y prevención, y las de emergencias que se tengan que aplicar de acuerdo con la normativa aplicable.

1.7. El derecho de consulta y participación de los trabajadores en el ámbito del Patronato se tiene que llevar a cabo a partir de lo que está regulado en el capítulo V de la Ley 31/1995.

## 52.2. Formación

2.1. El Patronato tiene que proporcionar a sus trabajadores la formación necesaria en materia de seguridad y salud, teórica y práctica, presencial y en tiempo de trabajo, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

2.2. La formación a que se refiere el párrafo anterior se puede impartir a través de los diferentes planes de formación del Patronato y de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, así como del Servicio de Prevención, empleando medios propios o de forma concertada con organismos o entidades especializadas en la materia, siempre que se garantice la calidad de las actividades formativas.

## 52.3. Equipos de protección individual

El Patronato tiene que facilitar a los trabajadores los equipos y los medios de protección individual adecuados a los trabajos que realicen. El Comité de Seguridad y Salud tiene que participar en la determinación de los criterios sobre la dotación y la elección de los mencionados equipos y medios.

## 52.4. Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo centro de trabajo se llevan a cabo actividades de trabajadores del Patronato y personal de otras empresas, estas tienen que cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y se tienen que establecer los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y la prevención de riesgos laborales y a la información sobre éstos a sus trabajadores.



#### 52.5. Servicio de Prevención

La empresa se compromete a consultar, antes de la decisión definitiva, al Comité de Seguridad y Salud sobre la elección del servicio de prevención ajeno al Patronato. Éste puede emitir un informe al respecto que se tendrá que valorar. Posteriormente la empresa informará de la decisión tomada.

#### 52.6. Mutua

6.1 En cualquier momento y en caso de insatisfacción en lo referente a la mutua los trabajadores tienen que comunicar sus opiniones.

6.2 El Comité de Seguridad y Salud puede emitir un informe al respecto que se deberá tener en cuenta y valorar antes de tomar una decisión definitiva en lo referente a la renovación o elección de mutua.

### **CAPÍTULO II. VIGILANCIA DE LA SALUD**

#### Artículo 53. Revisión médica

El personal al servicio del Patronato tiene derecho a una revisión médica anual, específica en función de los riesgos detectados y de las tareas de cada puesto de trabajo, y durante su jornada de trabajo. Esta revisión médica se tiene que realizar en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37.3 del Real decreto 39/1997, de 17 de enero, del Reglamento de los servicios de prevención.

#### Artículo 54. Enfermedades profesionales

El Patronato se compromete a solicitar a la mutua que las enfermedades mencionadas en este artículo se consideren como accidentes de trabajo:

- enfermedades neurológicas crónicas
- patologías otorinolaringológicas
- enfermedades infectocontagiosas
- alergias crónicas
- enfermedades musculoesqueléticas
- enfermedades psicosociales

Artículo 55. Cambio de funciones De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la empresa tiene que garantizar la protección de la salud de sus trabajadores que por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo. Con cuyo objeto, hay que adoptar las medidas de prevención, protección o adaptación necesarias.

Por motivos de salud, edad o incapacidad profesional, y tras la propuesta de un equipo psicopedagógico independiente elegido por el Comité de Seguridad y Salud, se tienen que acordar en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud y en el plazo máximo de 30 días las adaptaciones necesarias para que el/la trabajador/a pueda desarrollar correctamente sus funciones. En último término la empresa tiene que procurar un cambio de funciones del trabajador/a si hay un puesto vacante que lo permita, respetando su categoría y su sueldo.

El cambio de puesto de trabajo por este sistema implica, si es necesario, un proceso de reciclaje y formación suficiente a cargo de la empresa para poder llevar a cabo las nuevas tareas.



Artículo 56. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

El Patronato tiene que garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos quienes tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Con este fin, debe en cuenta estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, de acuerdo con éstas, tiene que adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no tienen que ser asignados a puestos de trabajo en que, debido a sus características personales, estado biológico o discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo respectivos.

### **CAPÍTULO III. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

Artículo 57. Protección a la maternidad

Por motivos de salud la trabajadora embarazada o en estado de lactancia tiene que comunicar a la empresa su estado. Los representantes de los trabajadores tienen que recibir una copia de esta comunicación para saber cuando se inicia el proceso.

En la evaluación de riesgos realizada a cada puesto de trabajo se deben tener en cuenta los riesgos recogidos en la lista no exhaustiva de riesgo para el embarazo y la lactancia natural aprobada mediante el Real decreto 298/2009.

En los lugares de trabajo con riesgo se tiene que analizar el conjunto de las tareas para determinar las que presentan riesgos. De acuerdo con lo que dispone el artículo 26 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, cuando la evaluación de riesgos aprecie que hay un riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, hay que adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a estos riesgos mediante la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no sea posible o cuando a pesar de esta adaptación las condiciones de un puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico de la mutua a la cual la empresa esté asociada, ésta tiene que ocupar un puesto de trabajo o una función diferente y compatible con su estado de salud. Con cuyo objeto el Patronato, a través de su Servicio de Prevención, tiene que determinar, después de consultarlo con los representantes de los trabajadores, una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia.

En ningún caso la adaptación o el cambio de puesto de trabajo para proteger la maternidad implica ninguna modificación en las condiciones retributivas de la trabajadora.

Si el proceso anterior no resulta técnicamente u objetivamente posible, o no se puede exigir razonablemente por motivos justificados, se puede declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural y tiene derecho a percibir un subsidio. Esta suspensión se tiene que mantener mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La empresa tiene que informar a los delegados de prevención de los pasos seguidos en cada caso de adaptación de puesto o tramitación de la prestación.

La empresa se compromete a informar a toda la plantilla sobre el procedimiento a seguir en caso de embarazo o lactancia natural.

### **CAPÍTULO IV. MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**



#### Artículo 58. Medidas de prevención

La empresa no consiente ningún tipo de acoso moral o sexual, o maltratos, y es la responsable de la protección eficaz frente a estas actuaciones.

La empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, tienen que crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, y mantenerlas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entienden por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que desprecien la dignidad personal ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

Se entienden por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta las condiciones laborales y que crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de dichos favores.

Cuando un/a trabajador/a considere que es víctima de cualquiera de estas conductas tiene que denunciar la situación, momento en que se tiene que activar el protocolo de acoso psicológico o sexual de que dispone la empresa.

La empresa considera como faltas muy graves y sanciona en consecuencia los supuestos de acoso sexual así como el abuso de autoridad o de moral que puedan cometer sus trabajadores, directivos, jefes o mandos intermedios.

### **CAPÍTULO V. DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

#### Artículo 59. Delegados de prevención

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y tienen atribuidas las competencias y facultades establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

#### Artículo 60. Comité de Seguridad y Salud

60.1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado, de participación, para la consulta regular y periódica sobre la seguridad y salud de los trabajadores. Tiene atribuidas las competencias y facultades establecidas por el artículo 39 de la Ley 31/1995, y las demás que se acuerden.

60.2. El Comité de Seguridad y Salud se ocupa también de las competencias en materia de medio ambiente relacionadas con el Patronato y propone iniciativas en este sentido.

El Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con el artículo 38.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo reglamentario, tiene que aprobar un reglamento interno de funcionamiento con las competencias, las atribuciones y las funciones fijadas por la citada Ley.

60.3. El Patronato tiene que dar a conocer trimestralmente informes sobre:

- estadísticas sobre el absentismo laboral y sus causas



- enfermedades relacionadas con el puesto de trabajo y sus causas
- índice de siniestralidad laboral

**TÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES**  
**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 61. Derecho a información

Los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a ser informados y a participar en los temas regulados por el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y las disposiciones legales que sean aplicables.

Artículo 62. Crédito horario

62.1. Los representantes sindicales de los trabajadores disponen de 20 horas mensuales retribuidas para desarrollar sus funciones.

62.2. Estas horas se acumulan semestralmente.

62.3. Las horas utilizadas para la negociación del Convenio y las reuniones convocadas a instancia de la empresa no se descuentan de las otras 20 horas retribuidas.

62.4. Los trabajadores disponen de tres horas mensuales retribuidas para asistir a reuniones y asambleas, a petición, como mínimo, de un tercio de los trabajadores o de sus representados, solicitando permiso con 48 h de antelación.

Artículo 63. Constitución de secciones sindicales

63.1. Los Sindicatos legalmente constituidos y que tienen un mínimo de un 33% de representación entre el personal del Patronato, obtenido en las últimas elecciones sindicales, pueden constituir una sección sindical en la empresa.

63.2. La sección sindical puede nombrar a un/a delegado/a sindical que, tras comunicarlo a la empresa, dispone de un crédito de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones.

63.3. Estos/as delegados/as disfrutan ante la empresa de los mismos derechos y garantías que los legalmente establecidos para los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 64. Acumulación de horas

64.1. Para facilitar la actividad sindical en la empresa pueden acumular las horas de los diferentes miembros del Comité de Empresa semestralmente y, en su caso, de los delegados de sección sindical perteneciente a su organización, en los trabajadores que designen.

64.2. Para hacer efectivo lo que establece este artículo los sindicatos tienen que comunicar al Patronato el deseo de acumular las horas de sus delegados.



#### DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Medidas de igualdad

Dado que las categorías previstas en el Convenio pueden ser cubiertas indistintamente por mujeres y hombres y que no hay ningún tipo de discriminación ni en las categorías ni en cuanto a la promoción, tal como se desarrollan las relaciones laborales en la empresa, se considera que no es necesario adoptar ninguna medida más en esta materia.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL II

Inaplicación de determinadas condiciones del Convenio

En relación con el contenido previsto en el artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa se pueden dejar de aplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo que afectan el artículo mencionado.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL III

Régimen de aplicación del artículo 10.2.2

El artículo 10.2.2, sólo será de aplicación si, por un cambio normativo, la jornada laboral del personal docente es de 33,5 h semanales.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL IV

En todo lo que no se ha previsto en este convenio se estará a lo que disponga la normativa que resulte de aplicación.

Palma, 12 de diciembre de 2013.

La empresa:

El Comité de Empresa:

#### ANEXO I. CONVENIO COLECTIVO DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS – PLANTILLA ORGÀNICA PLANTILLA ORGÀNICA DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS DE PALMA

CATEGORIA	TOTAL
Director/ra - Gerente	1
Maestros	29
Técnicos superiores (ciclo formativo superior)	10
Técnicos superiores a tiempo parcial (ciclo formativo superior)	19

Jefe de Administración	1
Director pedagógico	1
Trabajadores Sociales	2
Técnico Medio de Admnsitración	1
Administrativos	4
Cocineros	3
Mantenedores	2
Limpiadores	6
Ayudante de Cocina	3
Auxiliar de servicios	1
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>

**ANEXO II. CONVENIO COLECTIVO DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS -  
TABLAS SALARIALES**

PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS DE PALMA								
TABLA SALARIAL 2010 (*)								
CATEGORIA	SUELDO BASE 15 Pagos	COMPLEMENTO P. EXTRAS 3 Pagos	COMPLEMENTO ESPECÍFICO 15 Pagos	COMPLEMENTO SALARIAL 1 Pago	PLUS COORDINACIÓN 15 Pagos	PLUS LOCOMOCIÓN 11 Pagos	PLUS VESTUARIO 1 Pago	TOTAL AÑO 2010
TÉCNICO SUPERIOR E.I. (Cicle F. Sup.)	1.110,75	362,76	451,14				284,43	24.801,0
DIRECTORA PEDAGÒGICA	1.309,00	564,84	418,14	284,43	486,36			35.181,4
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.309,00	564,84	418,14	284,43	486,36			35.181,4
TRABAJADORA SOCIAL	1.298,29	462,27	554,06	284,43		68,47		30.209,6
TÉCNICO MEDIO DE ADMINISTRACIÓN	1.298,29	462,27	554,06	284,43	341,75			34.582,7
ADMINISTRATIVO	1.110,75	337,90	456,20	284,43				24.802,3
COCINERA	865,94	263,25	537,44				284,43	22.124,8
AYUDANTE DE COCINA	828,71	263,25	508,04				284,43	21.125,4
LIMPIADORA	828,71	263,25	508,04				284,43	21.125,4
MANTENEDOR	865,94	263,25	517,40			83,01	284,43	22.737,3
AUXILIAR DE SERVICIOS	828,71	263,25	447,87	284,43				20.222,8

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/90/876025



CATEGORIA	SUELDO BASE 14 Pagos	COMPLEMENTO RES. (CRIB) 12 Pagos	PLUS INSULARIDAD 12 Pagos	PLUS COORDINACIÓN 14 Pagos	PLUS LOCOMOCIÓN 11 Pagos	TOTAL AÑO 2010 (**)
MAESTRA	1.570,34	561,30	56,39			29.397,04
MAESTRA - COORDINADORA	1.570,34	561,30	56,39	341,75	68,47	34.934,71

(\*) La tabla salarial corresponde a las retribuciones antes de la reducción salarial por el Real Decret 8/2010, de 20 de mayo, por el cual se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit.

(\*\*) La tabla salarial de los Maestros corresponde a los importes del vigente Convenio colectivo de Empresas de Enseñanza privada sostenido total o parcialmente con Fondos Públicos.

(\*\*\*) La categoría de técnico medio de administración no existía en el any 2010.

**TABLAS SALARIALES**

PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS DE PALMA								
TABLA SALARIAL 2014								
CATEGORIA	SUELDO BASE 15 Pagos	COMPLEMENTO P. EXTRAS 3 Pagos	COMPLEMENTO ESPECÍFICO 15 Pagos	COMPLEMENTO SALARIAL 1 Pago	PLUS COORDINACIÓN 15 Pagos	PLUS LOCOMOCIÓN 11 Pagos	PLUS VESTUARIO 1 Pago	TOTAL AÑO 2014
TÉCNICO SUPERIOR E.I. (Cicle F. Sup.)	1.055,21	344,61	431,31				284,43	23.616,06
DIRECTORA PEDAGÒGICA	1.243,55	536,59	401,02	284,43	462,04			33.493,35
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.243,55	536,59	401,02	284,43	462,04			33.493,35
TRABAJADORA SOCIAL	1.233,37	439,15	529,40	284,43		68,47		28.796,60
TÉCNICO MEDIO DE ADMINISTRACIÓN	1.233,37	439,15	529,40	284,43	324,66			32.913,33
ADMINISTRATIVO	1.055,21	320,99	436,04	284,43				23.616,15
COCINERA	822,64	250,08	512,32				284,43	21.059,07
AYUDANTE DE COCINA	787,27	250,08	484,39				284,43	20.109,57
LIMPIADORA	787,27	250,08	484,39				284,43	20.109,57
MANTENEDOR	822,64	250,08	493,28			83,01	284,43	21.686,58
AUXILIAR DE SERVICIOS	787,27	250,08	427,08	284,43				19.249,92
CATEGORIA	SUELDO BASE 14 Pagos	COMPLEMENTO RES. (CRIB) 12	PLUS INSULARIDAD 12 Pagos	PLUS COORDINACIÓN	PLUS LOCOMOCIÓN	TOTAL AÑO 2014		





		Pagos		14 Pagos	11 Pagos			
MAESTRA	1.491,82	533,23	56,39			27.960,92		
MAESTRA - COORDINADORA	1.491,82	533,23	56,39	324,66	68,47	33.259,33		
(*)La tabla salarial de los Maestros corresponde a los importes del vigente Convenio colectivo de Empresas de Enseñanza privada sostenido total o parcialmente con Fondos Públicos.								

