



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

3555

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears y la publicación del Convenio colectivo del sector insular de Menorca de las escuelas infantiles de educación de 0 a 3 años (exp.: CC_TA_04/031, código de convenio 07002965012010)

Antecedentes

1. El día 14 de agosto de 2014, la representación de las empresas del sector insular de Menorca de las escuelas infantiles de educación de 0 a 3 años, y la de sus trabajadores suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 23 de septiembre, el señor Remigi Gornès Marquès, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación de este 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 sector insular de Menorca de las escuelas infantiles de educación de 0 a 3 años en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión catalana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión castellana es su traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 19 de febrero de 2015

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad
(BOIB 70/2013)



II Convenio colectivo del sector insular de Menorca de escuelas infantiles de educación de 0 a 3 años**Introducción**

Dado que por parte de las organizaciones sindicales de Menorca firmantes del presente texto y de la Asociación Empresarial de Escuelas de Educación Infantil de Menorca se considera positiva la experiencia derivada del I Convenio colectivo del sector insular de Menorca de escuelas infantiles de educación de 0 a 3 años, publicado en el BOIB 191 Ext. de 31 de diciembre de 2010, por la Resolución del director general de Trabajo de 14 de diciembre de 2010, que ha comportado -cómo se preveía en su introducción- una homogeneización de las realidades laborales y salariales del sector.

Dado que la vigencia del convenio mencionado finalizó el 31 de diciembre de 2013, que se prorroga según lo previsto en su artículo 3.3.

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

Dado que el artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores permite la existencia de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa que abarquen unidades territoriales como las de una isla.

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

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

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

Las partes legitimadas han acordado y consensuado la redacción del presente convenio, con la particularidad de que se encuentra en una situación de concurrencia con el XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil, publicado en el BOE de 22 de marzo de 2010, por la Resolución de 9 de marzo de 2010 de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con mesas salariales actualizadas según la publicación en el BOE de 23 de septiembre de 2013, por la Resolución de 10 de septiembre de 2013 de la Dirección General de Empleo, motivo por el que la legitimación de las partes negociadoras del presente texto y su contenido se sujeta a los requerimientos y limitaciones establecidos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Título I. Disposiciones generales**Capítulo I. Ámbitos de aplicación****Artículo 1. Partes signatarias**

Suscriben el presente Convenio, de una parte, y en representación de la Asociación Empresarial de Escuelas de Educación Infantil de Menorca, la presidenta, Carme Febrer Truyol; la secretaria, Benita Payeras González, y el asesor nombrado por la asociación; de otra, en representación del colectivo laboral, los sindicatos STEI-i, FETE-UGT y CCOO.

Artículo 2. Ámbito personal

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

Artículo 3. Ámbito temporal

1. El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años y entrará en vigor el día 1 de enero de 2015.
2. Los aspectos económicos no salariales previstos en el presente acuerdo se revisarán anualmente según el IPC del año anterior.

3. Finalizada la vigencia de este Convenio, se considerará prorrogada año tras año, en caso de que no se haya hecho denuncia expresa y escrita de cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de vencimiento. Una vez producida la denuncia escrita, las partes signatarias están obligadas a iniciar las negociaciones, como máximo, un mes después de la fecha de la recepción de la denuncia del convenio.

4. Desde la denuncia del Convenio, y mientras no se apruebe el nuevo de forma expresa, se considerará prorrogado este documento con todas sus cláusulas, exceptuando el aspecto económico, que se ajustará a aquello que se estipule en el nuevo.

5. Las condiciones económicas y de trabajo que se establezcan en este Convenio tienen la condición de mínimas; así, cualquier mejora establecida por pacto entre las partes prevalecerá sobre lo establecido y podrá ser compensada con un informe previo de la Comisión Paritaria.

Capítulo II. Comisión Paritaria

Artículo 4. Funciones

Se constituirá la Comisión Paritaria, que tendrá las funciones siguientes:

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

Artículo 5. Composición

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

Artículo 6. Funcionamiento

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

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

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

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

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

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

Capítulo III. Organización

Artículo 7. Organización del trabajo

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





Título II. Del personal
Capítulo I. Clasificación del personal

Artículo 8. Plantillas

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

Artículo 9. Grupos y categorías profesionales

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

Grupo I. Personal directivo

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

Grupo II. Personal de aula

- a. Maestro
- b. Educador infantil

Grupo III. Personal de apoyo

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

Grupo IV. Administración y servicios

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

Otros: contratado para la formación

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tenerlas todas provistas si la necesidad o el volumen de la actividad del Centro no lo requieren.

Dentro del Grupo IV, y entre las cuatro categorías pronunciadas en primer lugar (a, b, c y d), se podrá acordar la polivalencia funcional, consistente en la realización de labores propias de dos o más categorías dentro del mismo grupo profesional.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el anexo I.

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

Capítulo II. Contratación

Artículo 10. Forma del contrato

10.1. Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito con los modelos establecidos y comprenderán, en todo caso, la expresión del





Convenio colectivo aplicable; así como también la categoría profesional y, en su caso, la especialidad, el periodo de prueba, la jornada de trabajo, y cualquier otra obligación y derecho que se tenga que apreciar. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a requerir la presencia de un representante de los trabajadores en el acto de firma del contrato.

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

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

Artículo 11. Cese

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

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

Capítulo III. Contratos

Artículo 12. Marco legal

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

Artículo 13. Presunción de la contratación indefinida

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las permitidas por la ley y con las limitaciones indicadas en los artículos siguientes.

El personal será contratado por alguna de las modalidades de contratación que en cada momento sea posible según la legislación vigente.

El personal admitido en la empresa sin pactar ninguna modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Artículo 14. Conversión a contrato indefinido

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades y no ha existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

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

Lo que establece el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial de conformidad con lo dispuesto legal o convencionalmente.

Artículo 15. Contrato eventual

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

Estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que justifique su utilización. No se podrá utilizar nuevamente esta modalidad contractual para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos escolares consecutivos.



Atendiendo a la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica, al finalizar este contrato, equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultará de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

Artículo 16. Contrato de interinidad

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

Artículo 17. Contrato a tiempo parcial

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

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

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

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán hacer horas extraordinarias, excepto cuándo se hagan para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y al revés, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

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

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 % de la jornada laboral ordinaria contratada y el número de horas complementarias voluntarias no podrá exceder del 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y éstas complementarias no podrá exceder del límite establecido en el primer párrafo de este artículo. Estas horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador tendrá que conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con una previsión de tres días.

El trabajador, con un preaviso de 15 días, puede renunciar al pacto de horas complementarias siempre que haya transcurrido 1 año desde su celebración y se justifique en alguna de las siguientes circunstancias: a) para atender el cuidado directo de un menor de 12 años, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, o un menor a cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave; b) por necesidades formativas si se acredita la incompatibilidad horaria; c) por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el suscrito con el trabajador que, para acceder a la jubilación parcial, concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre el 25 y el 50 por ciento, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social con excepción de la edad.

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

Todos estos trabajadores tendrán preferencia en caso de existencia de vacantes o de ampliación de jornada, hasta el máximo establecido en su categoría, si poseen la capacidad, titulación e idoneidad requerida para desarrollar el puesto de trabajo a juicio del representante de la empresa titular del Centro.

En el resto de condiciones se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 18. Contrato en prácticas

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

Tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, con posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada



una, hasta alcanzar la duración máxima establecida, fijándose su retribución en el 85 % el primer año y en el 95 % el segundo año de la cuantía que figura en las mesas salariales, para la categoría y funciones para las cuales ha sido contratado.

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

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

Artículo 19. Contrato para la formación

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

Se realizará con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años, excepto los colectivos siguientes, a los que no se les aplicará este límite máximo:

Personas con discapacidad.

Trabajadores que se incorporan como alumnos-trabajadores a los programas de taller de empleo.

No obstante, el límite máximo de edad se amplía a 30 años cuando el contrato se concierte con:

Desempleados que se incorporan como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

Los contratos de formación sólo podrán realizarse con trabajadores que no tengan la titulación requerida para la formalización de un contrato en prácticas y que, previamente, no hayan sido contratados con esta modalidad. El trabajo efectivo que preste el trabajador a la empresa tendrá que estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje. Estos contratos sólo podrán realizarse para cubrir los puestos de trabajo según establece la legislación a tal efecto.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder los tres años, teniendo la posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una, hasta llegar a la duración máxima establecida.

Dedicará a su formación teórica el 25 % de la jornada prevista en este Convenio para la categoría que realiza el aprendizaje durante el primer año, y el 15 % el segundo y el tercer años. Este tiempo de formación se podrá alternar con el trabajo efectivo o concentrarse en centros de formación.

Una vez finalizado el contrato de formación, pasará a ocupar la categoría correspondiente al aprendizaje realizado si hubiera una vacante en el centro, así como si hubiera adquirido la capacidad, titulación y aptitud requerida para el puesto a desempeñar, a juicio del director del centro. En este caso, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, y se computará la duración del aprendizaje a efectos de la antigüedad en la empresa.

La retribución de estos trabajadores será el salario mínimo interprofesional. Esta retribución no podrá rebajarse en virtud del tiempo dedicado a formación teórica, ni ser inferior a la legalmente marcada.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa estarán obligados a realizar la función de tutor de aprendices, si ésta los designara para hacerlo. En cualquier caso, el tutor tiene que ser de la misma o superior categoría profesional.

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

Artículo 20. Contrato de relevo

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

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

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

La duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Si al cumplir esta edad el trabajador jubilado parcialmente continuara en la empresa, el contrato de relevo que se





hubiera suscrito por duración determinada se podrá prorrogar por medio de un acuerdo de las partes por periodos anuales, y se extinguirá, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila anticipadamente.

El puesto del trabajador relevado podrá ser el mismo del trabajador sustituido, o uno similar, correspondiendo al mismo grupo profesional o categorial equivalente.

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

Artículo 21. Contrato de fomento a la contratación indefinida

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

Artículo 22. Sucesión de empresas

En lo relativo a la sucesión de empresas, uno se sujetará a lo establecido en los artículos 42, 43 y 44, y concordantes, del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Contratación de personas con discapacidad

Las empresas de más de 50 trabajadores tendrán que asegurar el cumplimiento de la obligación de reserva en las contrataciones de, como mínimo, un 2 % para personas con discapacidad, o de las medidas alternativas previstas en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Dependencia y su Inclusión Social y en el Real Decreto 7/2000, de 14 de enero.

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

Capítulo IV. Periodo de prueba, provisión de vacantes y sustituciones

Artículo 24. Periodo de prueba

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

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

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

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

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

Artículo 25. Sustituciones de personal docente

Las sustituciones de bajas no previstas que se sepa que serán de más de una semana, se cubrirán a partir del 4º día. En el caso de bajas o





ausencias previstas y de más de 3 días de duración, se cubrirán a partir del 1^{er} día.

Título III. Condiciones laborales

Capítulo I. Jornada de trabajo

Artículo 26. Distribución del tiempo de trabajo del personal docente

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

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

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

Artículo 27. Jornada laboral del personal docente

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

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

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

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

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

Artículo 28. Jornada del personal no docente

28.1 La jornada laboral se establece en 1.702 horas de trabajo en cómputo anual, equivalentes a 38 horas semanales. Esta jornada se distribuirá de lunes a viernes y en jornada continuada, a no ser que no lo permitiera la organización del trabajo.

28.2 En aquellos supuestos en que la organización del trabajo exija la implantación de un sistema de turnos, el horario de la jornada laboral podrá computarse en ciclos superiores al semanal para posibilitar el normal funcionamiento de los servicios.

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

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

Capítulo II. Vacaciones

Artículo 29. Personal docente

29.1 Personal docente de centros educativos:

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

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

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

29.2 Personal docente de otros programas:





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

Artículo 30. Personal no docente

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

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

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

Capítulo III. Calendario laboral**Artículo 32. Personal docente**

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

Artículo 33. Personal no docente

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

Artículo 34. Tiempo de descanso

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

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

Capítulo IV. Permisos, excedencias y suspensión del contrato de trabajo**Artículo 35. Permisos retribuidos**

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

- a. 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. En caso de que el trabajador lo solicite, tendrá derecho a acumular los días de esta licencia al periodo de vacaciones que le corresponda, siempre que lo solicite con treinta días de antelación.
- b. 1 día por traslado del domicilio habitual.
- c. 1 día en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d. Para contribuir a oposiciones y otros procesos selectivos a cualquier administración pública, durante los días en que se lleven a cabo.





e. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, durante el tiempo imprescindible para cumplirlos durante la jornada laboral, cuya exigencia se tendrá que acreditar documentalmente, sin que el trabajador perciba ninguna retribución o indemnización que pueda superar, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o cargo, se descontará el importe del salario al cual tuviera derecho.

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

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

Artículo 36. Excedencias

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

En todos los casos el trabajador o trabajadora no tiene derecho a retribución.

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

36.2 Voluntaria

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

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

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

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

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

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

Artículo 37. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

37.1. Maternidad/paternidad/adopción/acogida

37.1.1. Permisos retribuidos

Las prestaciones por las contingencias de maternidad y paternidad serán las que determinen en cada momento la legislación de seguridad social y los convenios de ámbito superior.

37.1.2. Excedencias

Para cuidar de los hijos menores de 3 años, tanto si 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. Tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo.

37.2 Otras medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

37.2.1 Permisos retribuidos

a) En caso de muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador o trabajadora disfrutará de 3 días hábiles de permiso.

Cuando por estas circunstancias el trabajador o trabajadora se tenga que desplazar fuera de la isla serán 5 días hábiles.

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

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

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

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

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

37.2.2 Reducción de la jornada por guarda legal

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

37.2.3 Excedencias

Para 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 y que no tengan 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. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho para el mismo sujeto, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

Capítulo V. Formación y perfeccionamiento profesionales

Artículo 38. Principios generales

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

Artículo 39. Tiempo para la formación

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

El personal docente tiene derecho a compensar las horas empleadas en acciones formativas recibidas fuera del horario lectivo. Para hacerlo, hará falta que las acciones cursadas tengan una duración mínima de 35 horas. Esta formación, una vez realizada y acreditada, se compensará con el disfrute de los días equivalentes a un máximo de 35 horas laborales. La compensación se efectuará preferentemente durante el mes de julio, en el cual la empresa habilitará un sistema rotatorio de entrega con el doble objetivo de facilitar el derecho a compensación de los diferentes docentes que hayan asistido a acciones formativas y de evitar la desatención del servicio. Con el informe favorable de la dirección de la empresa, estos días se podrán disfrutar a lo largo del año. Los estudios universitarios y los estudios relacionados directamente con el puesto de trabajo desarrollado por el trabajador o trabajadora podrán computarse dentro de las 35 horas no lectivas dedicadas a la formación.

Con respecto al personal no docente, se establecen 40 horas al año para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional. Cuando el contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, con un informe favorable de la dirección de la empresa, se podrá dar permiso para ausentarse en horas de trabajo, si es necesario, para la asistencia al curso.

**Artículo 40. Permisos para la formación**

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

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

Título IV. Retribuciones**Capítulo I. Retribuciones****Artículo 41. Retribuciones básicas**

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

Artículo 42. Complementos salariales**42.1 Antigüedad**

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

42.2 Específico de cargo o función

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

42.3 Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base con la antigüedad, que se abonarán dentro de los meses de julio y diciembre.

42.4 Trabajos de superior y de inferior categorías:

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

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

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

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

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

42.4.4. El cambio de funciones diferentes de las pactadas no incluido en los supuestos que prevé este artículo requiere el acuerdo de las partes



o, si no, la sumisión a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que con esta finalidad se hayan establecido en convenio colectivo.

Capítulo II. Otros aspectos retributivos

Artículo 43. Pago de salarios

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

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

Artículo 44. Indemnizaciones por motivos del servicio

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

TÍTULO V. Inaplicación de las condiciones de trabajo y resolución extrajudicial de conflictos

Artículo 45. Condiciones y procedimiento para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio

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

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

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

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

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

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

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





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

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

En caso de que no haya acuerdo entre las partes, se resolverán los conflictos a través de lo indicado en el artículo 46 de este Convenio.

Artículo 46. Solución extrajudicial de conflictos laborales

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

De la misma manera manifiestan su compromiso de impulsar la sumisión de las partes afectadas al procedimiento arbitral del Tribunal mencionado.

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

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

Título VI. Régimen asistencial

Capítulo I. Seguridad, salud laboral y enfermedades profesionales en el trabajo

Artículo 47. Seguridad y salud laboral

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

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

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

- Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
- En referencia a sus competencias y facultades, serán las determinadas en el artículo 36 de la Ley 31/1995.
- Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.
- Los delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.
- En las empresas de hasta 30 trabajadores el delegado de Prevención será el delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49





trabajadores habrá un delegado de Prevención que será elegido por y entre los delegados de Personal.

- En las empresas de 50 o más trabajadores los delegados de Prevención serán designados por y entre los trabajadores de acuerdo con la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 35/1995.

Artículo 48. Comité de Seguridad y Salud

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal como prevé el artículo 38 de la Ley mencionada, por los delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de Prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

El crédito horario de los delegados de Prevención será el que corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica y, además, el necesario para el desarrollo de los cometidos siguientes:

- El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- El destinado a acompañar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a las visitas al centro de trabajo.
- El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño a la salud de los trabajadores.
- El empleado en su formación.

Artículo 49. Enfermedades profesionales

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

Artículo 50. Vigilancia de la salud

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

Artículo 51. Plan de señalización de seguridad y salud en el trabajo

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

Capítulo II. Derechos sindicales

Artículo 52. Derecho a información

Los representantes sindicales de los trabajadores tienen derecho a ser informados y a participar en aquellos temas regulados por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 53. Crédito horario

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

Artículo 54. No discriminación

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

Artículo 55. Derechos y garantías

Los representantes del personal tienen las competencias, los derechos y las garantías que establecen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones legales que sean aplicables.

**Artículo 56. Derecho de reunión**

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

Título VII. Régimen disciplinario
Capítulo I. Faltas**Artículo 57. Faltas**

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: faltas leves, graves y muy graves.

A. Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante tres días laborables.
2. Una falta de asistencia al trabajo, durante treinta días laborables.
3. Dar por concluida la actividad laboral con anterioridad a la hora de su terminación sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días laborables.
4. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuándo se falte al trabajo por causa justificada, hasta dos veces en treinta días laborables.
5. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuándo se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
6. No comunicar los cambios de domicilio o el número de teléfono en el plazo de un mes.
7. Negligencia en el control de asistencia, disciplina y cuidado de los niños.

B. Son faltas graves:

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

C. Son faltas muy graves:

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





7. La reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días laborales.

Artículo 58. Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

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

Capítulo II. Sanciones

Artículo 59. Tipo de sanciones

Las sanciones serán:

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

Artículo 60. Comunicación

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

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

Artículo 61. Reducción de sanciones

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

Artículo 62. Cancelación de sanciones

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

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

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

Artículo 63. Infracciones de los empresarios

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



**ANEXO I**

Definición de categorías profesionales

Grupo I. Personal directivo

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

Subdirector: es el encargado que auxilia al director y, en caso necesario, sustituye al director en sus funciones.

Director pedagógico: es la persona que, en posesión de la titulación requerida, es encargado por el titular de dirigir las actividades pedagógicas del Centro y supervisar las actividades llevadas a cabo.

Otros profesionales englobados en el grupo: son las personas que, en posesión de los títulos oportunos, realizan en el Centro las funciones profesionales derivadas de su titulación.

Grupo II. Personal de aula

Maestro: es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización -o acreditación- correspondiente, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral de su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

Educador infantil: es quien, poseyendo la titulación académica mínima requerida por la legislación vigente, diseña y lleva a cabo su función elaborando y ejecutando la programación de su aula y ejerciendo la actividad educativa integral a su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

Grupo III. Personal de apoyo

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

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

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

Grupo IV. Personal de administración y servicios

Personal de cocina: es la persona encargada de la confección de menús, compra, preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y preparación, así como de la limpieza del local y de los utensilios de cocina. La persona que se ocupe de esta categoría tendrá que estar en posesión del carné de manipulador de alimentos.

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

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

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

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

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

Otros:

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

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



**ANEXO II****Mesas salariales**

	Salario	Complementos
Grupo I		
Director gerente	1.646,70	36,01
Subdirector	1.646,70	36,01
Director pedagógico	1.646,70	36,01
Grupo II		
Maestro	1.646,70	36,01
Educador infantil	1.362,90	30,71
Grupo III		
Titulado superior	1.646,70	36,01
Titulado medio	1.646,70	36,01
Auxiliar	1.037,79	25,04
Grupo IV		
Personal de cocina	1.037,79	25,04
Personal de limpieza	1.037,79	25,04
Personal de mantenimiento	1.037,79	25,04
Personal de servicios generales	1.037,79	25,04
Administrativo	1.362,90	30,71
Otros		
Contratado para formación		
Asistente infantil (a extinguir)	1.037,79	25,04
Pluses		
Plus por dirección de centro		211,79
Plus por secretaría de centro		105,90
Plus por tutoría		78,36

Las bases salariales y los pluses establecidos se actualizarán anualmente en función de los incrementos positivos del índice de precios al consumo estatal para el año inmediatamente anterior establecidos por el Instituto Nacional de Estadística.

Firman,

Maria Campos Sintes

Jacqueline Moreno García

Rafela Pons Seguí

Carme Febrer Truyol

Benita Payeras González

