

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

756

Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria 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 de la Associació de Paràlisi Cerebral de Balears (ASPACE) (exp.: CC_TA_17/021, código de convenio 07000032011986)

Antecedentes

1. El día 31 de enero de 2015, la representación de la Associació de Paràlisi Cerebral de Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 25 de marzo, la señora Aina Ribas Fuster, 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 de la Associació de Paràlisi Cerebral de Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 4 de noviembre de 2015

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria (BOIB 105/2015)



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
“ASOCIACIÓN DE PARÁLISIS CEREBRAL - ASPACE”

CAPITULO PRIMERO

AMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL Y PERSONAL

ART.1.- El presente convenio afectará a todos los trabajadores de la ASOCIACIÓN DE PARÁLISIS CEREBRAL (en adelante ASPACE) excepto el personal del servicio de residencia Vuit Vents que se regirá por el Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, ubicado en la isla de MALLORCA.

El presente convenio afectará al personal de educación en pago delegado excepto en lo referente a jornada laboral, vacaciones, remuneraciones, gratificaciones y complementos salariales así como otros complementos y compensaciones que no sean debidas a gastos incurridos por parte del trabajador, aspectos que se regirán por el convenio colectivo de enseñanza privada concertada.

AMBITO TEMPORAL

ART.2.- Entrará en vigor a partir, recogiéndose al mismo tiempo acuerdos ya pactados en temas laborales, a 1 de enero de 2014. Con una vigencia inicial hasta el 31 de diciembre del año 2017.

PRÓRROGA Y DENUNCIA

ART.3.- El presente convenio quedara prorrogado automáticamente por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de dos meses antes de su finalización.

RESPECTO A LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

ART.4.- Las condiciones pactadas en este convenio se entienden con carácter de mínimas y en consecuencia las más beneficiosas de que vengán disfrutando los trabajadores serán respetadas en su integridad sin que puedan verse afectadas por la entrada en vigor de este acuerdo.

CAPITULO SEGUNDO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, CATEGORIAS Y FUNCIONES

ART.5.- Las clasificaciones profesionales, categorías y funciones del personal se regirán por lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y del VI Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada concertada para el personal educativo de pago delegado.

ART.6.- Los trabajadores que a la firma de este convenio presten sus servicios en ASPACE, serán clasificados en cuanto a categoría profesional tal como se detalla en el Anexo I.

INGRESOS Y CONTRATACIÓN

ART.7.- Los responsables de cada departamento comunicaran a la Dirección las necesidades de nuevas contrataciones.

Para ocupar un determinado puesto de trabajo, se abrirá un proceso de selección del que se informará al Comité de Empresa. Los procesos de selección fomentarán la promoción interna cuando sea posible. La Dirección conjuntamente con los responsables de cada departamento, decidirán la persona adecuada para dicha contratación.

CAPITULO TERCERO

REMUNERACIONES ORDINARIAS

ART.8.- Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estará constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este convenio. Corresponden a la jornada completa.



GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ART.9.- La empresa entregará las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de convenio, y, en su caso, del complemento de antigüedad y del complemento de responsabilidad. Dichas pagas extraordinarias se devengarán del 1 de enero a 31 de diciembre la de Navidad y de 1 de julio a 30 de junio del año siguiente la de verano y se abonarán una antes del 25 de diciembre y otra antes del 30 de junio.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador/a, podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

ANTIGÜEDAD – COMPLEMENTO DESARROLLO PROFESIONAL

ART. 10: Se elimina a partir del 1 de enero de 2014 el complemento de antigüedad para la totalidad de los trabajadores.

Todos aquellos trabajadores que a fecha de 31 de diciembre de 2013, vinieran percibiendo el denominado plus de antigüedad vigente en dicha fecha, percibirán con la denominación de COMPLEMENTO DESARROLLO PROFESIONAL, a partir del 1 de enero de 2014, la misma cuantía que por el concepto de antigüedad.

A partir de 01.01.2014 se incrementará por trienios al 4% para todos los trabajadores que vengán percibiendo este COMPLEMENTO DESARROLLO PROFESIONAL, calculados sobre el salario base del convenio colectivo, ajustándose en su aplicación a los topes legales vigentes en el Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso no podrá suponer más del sesenta por ciento del salario base.

Estos incrementos a partir de 01.01.2017 estarán supeditados y condicionados, a la superación y cumplimiento individual de los criterios de VALORACION DE CAPACITACION PROFESIONAL. Estos criterios serán aquellos que de la negociación entre el comité de empresa y la entidad, que obligatoriamente acuerden dentro de los tres primeros años de vigencia de este convenio y vendrán determinados por su capacitación, formación y régimen disciplinario.

CAPITULO CUARTO

FORMACIÓN PROFESIONAL

ART.11.- ASPACE favorecerá la formación profesional de todo el personal con un Plan de Formación Anual, sea organizando por si misma cursillos centrados en la problemática de la parálisis cerebral en sus diversos aspectos, sea facilitando la asistencia a los organizados por otras entidades.

- ASPACE sufragará el 100% de aquella formación incluida en el Plan de Formación Anual de la Asociación.
- En el caso de que el trabajador disfrutara de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, el centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y los gastos anteriormente mencionados.
- La decisión de asistencia a dichos cursillos de perfeccionamiento o actualización profesional se llevará a cabo entre la dirección técnica y los responsables de las diferentes unidades.
- En los casos de asistencia a dichos cursillos de perfeccionamiento o actualización profesional, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo o al número de horas necesario para la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración.
- Cuando los cursos deban realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo en cada unidad, se concederá un permiso por el periodo que haya de durar el curso y con percibo de haberes.

CAPITULO QUINTO

ART.12.- La Empresa entregará a todos los trabajadores excepto al personal administrativo, vestuario de trabajo.

CAPITULO SEXTO

JORNADA LABORAL

ART. 13.- La jornada ordinaria máxima será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, distribuida de forma irregular, de acuerdo con los criterios rectores de la misma.

El personal técnico que tenga trato con los alumn@s/usuari@s, dedicará cinco de esas horas a programación y planificación del trabajo. El horario del personal de los servicios de escuela y centro de día se establece de 9 de la mañana a 5 de la tarde, con 40 minutos para comer (aquellos contratados con anterioridad al 1 de enero de 2014 dispondrán de una hora). El resto del personal acomodará su horario a las necesidades del centro.



VACACIONES

ART.14.- Para los trabajadores incorporados a partir de 01.01.2014 el periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y cinco días naturales, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado.

El periodo de vacaciones podrá fraccionarse por acuerdo entre las partes, del que como mínimo 14 días deberá disfrutarse ininterrumpidamente.

En cada periodo de vacaciones de 35 días se entenderán incluidos íntegramente cinco periodos de descanso semanal, correspondientes a cinco semanas de trabajo, los cuales formarán parte de los 35 días naturales de vacaciones, tanto si se disfrutaban de forma continuada como fraccionada.

El periodo preferente para el disfrute de las vacaciones será en agosto y Navidad. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

El personal contratado con anterioridad al 1 de enero de 2014 disfrutará de una semana de vacaciones en Navidad y Pascua y cuarenta días naturales en verano.

CAPITULO SEPTIMO

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ART.15.- El personal de ASPACE podrá disfrutar de un permiso anual retribuido de cinco días para asuntos propios previo acuerdo con el responsable del servicio correspondiente. De estos cinco días, al menos tres podrán disfrutarse de forma interrumpida. En ningún caso podrán disfrutarse los días de forma fraccionada por horas.

Igualmente, se contará con un permiso retribuido de hasta 12 horas anuales (o la parte proporcional al tiempo de trabajo en periodos de ocupación inferiores al año) por la ausencia justificada para ir a consulta médica, que no deriven en baja médica para el trabajador, siempre que necesariamente coincidan con su jornada de trabajo y no sea posible cambiar el horario de las mismas. Se computarán las horas por el tiempo que dure la ausencia del puesto de trabajo. Este cómputo de 12 horas no se aplicará a todas aquellas visitas médicas periódicas en caso de enfermedad crónica debidamente justificada.

La justificación de las visitas se hará por un volante médico a nombre del trabajador en el que consten la fecha y horas de permanencia en la consulta.

El resto de ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral tendrán la consideración de permisos no retribuidos y serán descontados de la retribución del trabajador en el mes en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador.

ASPACE fomentará aquellas medidas que permitan y faciliten la conciliación familiar. Se creará una comisión paritaria para discutir las alternativas y acciones encaminadas a mejorar dicha conciliación.

PERMISOS SIN RETRIDUCIÓN

ART.16.- Todo el personal podrá solicitar hasta treinta días de permiso sin sueldo, por año, que deberán serles concedidos si se hace preaviso de quince días laborales.

LICENCIAS

ART.17.- Los trabajadores de ASPACE, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. 18 días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.
- b. 15 días en caso de paternidad.





- c. 5 días naturales en caso de i) accidente; ii) enfermedad grave con hospitalización; iii) intervención quirúrgica con hospitalización; de parientes hasta segundo grado consanguinidad o afinidad. Se aumentará 3 días en caso de que el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la isla.
- d. 2 días laborables por traslado del domicilio habitual.
- e. 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres o parientes en primer grado de consanguinidad. Se aumentará a tres días en caso de que el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la isla.
- f. 15 días naturales por fallecimiento de hijo o cónyuge; 7 días naturales por fallecimiento de padres o hermanos y 5 días naturales consecutivos por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- g. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad realización dentro de la jornada de trabajo.

En todos los supuestos las ausencias se conceden como días naturales y empezarán computar el mismo día del hecho causante. El disfrute de los mismos podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

EXCEDENCIA

ART.18.- A) Las excedencias por los motivos y la duración que a continuación se señalan se entenderán que se conceden con reserva de puesto de trabajo y garantías de reincorporación:

- a. La prevista en el párrafo 3 del Art.46 del Estatuto de los Trabajadores (excedencias para atender al cuidados de los hijos). La reserva tendrá una duración de un año como está previsto por ley.
- b. Todo el personal podrá solicitar una excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad por un periodo mínimo de seis meses y un máximo de doce meses siempre que acumule una antigüedad de seis años. Este derecho podrá ejercerse otra vez por el mismo trabajador o trabajadora siempre que se acumule una antigüedad de seis años o múltiplos de seis y si han transcurrido seis años desde el final de la anterior excedencia. Sin autorización de ASPACE no se podrá ejercer durante este periodo funciones en empresa similar o que implique competencia desleal.
- c. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta un año desde el nacimiento para atender al cuidado de cada hijo/a menor de ocho años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ASPACE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- d. La que se concede para cursar estudios relacionados con la actividad de la empresa de 1 a 3 años, siempre que el trabajador cuente con tres años de antigüedad y no ejerza durante este periodo funciones en empresa similar y que no implique concurrencia.
- e. La que se concede cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de parientes comprendidos en el primer grado de consanguinidad o de persona íntimamente allegada, por el tiempo no inferior a tres meses ni superior a doce meses.

ART.18.- B) Se podrá conceder Excedencia Voluntaria, sin reserva del puesto de trabajo, previa petición por escrito del trabajador.

- a. La excedencia voluntaria se concederá siempre que sea trabajador fijo en la empresa y cuente con una antigüedad de tres años y no haya disfrutado de excedencia durante los tres años anteriores. El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa. El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria solo conservará el derecho de reingreso si en el Centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral a la fecha de finalización de la excedencia disfrutada.

CAPITULO OCTAVO

MANUTENCIÓN, DIETAS, TRANSPORTE Y DESPLAZAMIENTOS

ART.19.- Al personal se le concede el derecho a manutención como complemento salarial con cargo a la empresa y en su centro de trabajo cuando su jornada laboral empiece antes de las 12:00 y termine más tarde de las 15:00.

ART.20.- Los trabajadores que en cumplimiento de sus funciones se vean precisados a efectuar viajes y desplazamientos fuera de Mallorca tendrán derecho a que se les abone los gastos en los que se incurra en desayunos, comidas y cena con un máximo de 10 euros el desayuno, 15 euros la comida y 15 euros la cena.

ART.21.- El personal contratado con anterioridad al 1 de enero de 1997 percibirá las siguientes cantidades por transporte:

- a. Personal docente de pago delegado 24 euros mensuales durante 10 meses.
- b. Resto de personal 24 euros mensuales durante 11 meses.





DESPLAZAMIENTOS

ART.22.- Los trabajadores que por necesidades de la Empresa deban efectuar desplazamientos y para ello tengan que utilizar vehículo propio percibirán una compensación de 0,19 euros/km o igual a la estipulada en el Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad si fuera superior.

CAPITULO NOVENO

BAJAS DE ENFERMEDAD

ART.23.- Siempre y cuando la Seguridad Social, o en su caso la Mutua de PRL y Accidentes de Trabajo correspondiente, reconozca al trabajador el derecho a prestación derivada de IT, si dicha prestación es inferior al salario base la empresa complementará a su cargo dicha prestación por los conceptos retributivos convencionales citados hasta el 100% de la base de cotización durante los tres primeros meses de la primera baja laboral producida en el año.

Desde el 4º día y hasta el tercer mes inclusive de cuantas bajas laborales de IT se originen en el año, se complementará hasta el 100% de la base de cotización.

Para los trabajadores contratados antes del uno de enero de 2014 se complementará hasta el cuarto mes y para los contratados antes del uno de enero de 1997 se complementará hasta el quinto mes.

CAPITULO DÉCIMO

ART.24.- La Empresa subvencionará los gastos de hijos de los trabajadores con edades entre 3 y hasta cumplir los 6 años en la siguiente proporción: 28 euros mensuales por cada hijo que cumpla dichos requisitos. Se abonará en nómina como complemento de guardería.

ART.25.- JUBILACIÓN

El personal se jubilará de forma obligatoria como máximo a la edad que se establezca legalmente, siempre que se cumplan los requisitos.

Art. 26.- COMPENSACION POR FIDELIZACION EN LA EMPRESA.

Se establece una compensación cuando el trabajador opte por extinguir su contrato de trabajo, siempre y cuando se hayamantenido vinculado a la misma empresa durante el tiempo de servicios que más abajo se indica y cuente con alguna de las edades que secitan a continuación:

Años de antigüedad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
	Número de mensualidades de salario base y prorrata de paga extra del salario base, fijados en el convenio			
20 o más	5	4	3	2
25 o mas	6	5	4	3
30 o mas	7	6	5	4

Número de mensualidades de salario base, y prorrata de las gratificaciones extraordinarias fijados en el convenio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente al servicio de la empresa y acogerse a la indemnización establecida, deberá comunicarlo por escrito con, al menos, un mes de antelación y tengan una edad comprendida entre los 61 años de edad y los 64 años.

Esta compensación será incompatible con la indemnización que tendría derecho del artículo 27 de este convenio y con cualquier otra que pudiera establecerse por extinción de su contrato.

Art.- 27.- SEGURO CONVENIO DE ACCIDENTES y/o ENFERMEDAD

La empresa deberá tener concertada una Póliza de seguro que garantice a los trabajadores un capital de 16.000 euros, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados o herederos legales, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, o por muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento mencionados deriven de un accidente, sea o no laboral, y de enfermedad común o profesional, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado.

Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora, sin perjuicio de la fecha en que se declare la invalidez o sobrevenga el fallecimiento, aquellos trabajadores que estuvieran de alta en la empresa en la fecha en que hubiera acaecido el accidente a consecuencia del cual se



produzcan tales contingencias y para las contingencias derivadas de enfermedad común, siempre que el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de 20 años de trabajo efectivo.

En los supuestos en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por estar dicha declaración sujeta a revisión en los términos previstos en el artículo 48.2 ET, si el trabajador hubiera percibido el capital asegurado, y con posterioridad se reincorporara al trabajo, quedaría automáticamente excluido de la póliza sin derecho a percibir, en su caso, una nueva indemnización.

Las prestaciones que deriven del presente artículo son incompatibles con las que puedan derivarse de las contingencias reguladas y con cualquier otra compensación o indemnización conforme el artículo 26 por cese, o al percibir otra indemnización derivada de la extinción de su contrato por la causa que fuere.

CAPITULO UNDECIMO

FALTAS, SANCIONES Y DESPIDOS

ART.28.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con las disposiciones legales, contractuales y las establecidas en el presente convenio. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia en:

- a. Faltas leves.
- b. Faltas graves.
- c. Faltas muy graves.

FALTAS LEVES

ART.29.- Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a. 2 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b. No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c. El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d. Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- e. La negligencia evidente en la conservación de material y de las instalaciones.
- f. Falta de aseo y limpieza personal.
- g. No emplear ropa de trabajo adecuada.

FALTAS GRAVES

ART.30.- Son faltas graves:

- a. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas durante el periodo de 30 naturales. Si tuviera que relevar a un compañero de trabajo, bastarán tres faltas de puntualidad en el indicado periodo para ser falta grave.
- b. Falta al trabajo dos días durante treinta días naturales sin causa justificada. Si tuviera que relevar a un compañero de trabajo se considerará falta muy grave.
- c. La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- d. Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad. Entre ellas la utilización del teléfono móvil durante tiempo de trabajo si no es por causas laborales o urgencias.
- e. El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f. La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.
- g. La negligencia notoria y de extendido conocimiento en el cumplimiento del trabajo.
- h. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de diez días después de haberse realizado.
- i. No comunicar los cambios experimentados en la familia con la debida puntualidad que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa de tales datos se considerará como falta grave.
- j. Simular la presencia de otro trabajador informando de que está presente, firmando o fichando por él.





FALTAS MUY GRAVES

ART.31.- Son faltas muy graves:

- a. Los malos tratos de palabra u obra o la actuación tanto hacia jefes, compañeros de trabajo como a los discapacitados tratados en el centro o a sus familiares que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de alguno de ellos.
- b. Más de veinte faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un año siempre que haya mediado sanción.
- c. El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- d. El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- e. El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- f. El abuso de autoridad.
- g. La simulación de enfermedad o accidente.
- h. La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un periodo de un mes.
- i. La negligencia notoria inexcusable y de muy extendido conocimiento en el cumplimiento del trabajo que ocasione graves perjuicios al servicio.
- j. La reiteración o reincidencia en faltas graves siempre que se comentan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- k. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

SANCIONES

ART.32.- Para que una sanción tenga validez precisa que se cumplan los siguientes trámites:

- a. La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada, teniendo cinco días para formular alegaciones en su defensa.
- b. Las faltas muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

ART.33.- Las sanciones máximas que podrán imponerse, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a. Falta leve: Amonestación y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b. Falta grave: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.
- c. Falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días y/o Despido.

ART.34.- No podrán ser motivo de sanción ninguna de las causas siguientes:

- a. Pertener a una organización sindical.
- b. Detentar la condición de representante de los trabajadores o actuación en dicha calidad dentro de los establecimientos en el Ordenamiento Jurídico.
- c. La representación de quejas o intervención en procedimientos seguidos frente al empresario por supuesto incumplimiento de éste, de normas laborales o de Seguridad Social.
- d. La raza, sexo, estado matrimonial, religión, opinión política u origen social, como tampoco el embarazo y la moral privada, ni en general el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución especialmente el libre ejercicio de la docencia.

ART. 35.- La prescripción de las faltas será:

- a. Las faltas leves a los diez días naturales de ser cometidas.
- b. Las faltas graves a los veinte días naturales de ser cometidas.
- c. Las faltas muy graves a los sesenta días naturales de ser cometidas.

Estos plazos empezarán a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO DUODECIMO

REVISIÓN SALARIAL

ART.36.- Siempre y cuando los conciertos a los que está sujeto ASPACE fueran actualizados con el IPC nacional correspondiente y siempre que el grado de ocupación de las plazas concertadas sea del 97% y no se reduzca el número de unidades educativas concertadas, se negociará la actualización de las tablas salariales que están recogidas en el Anexo I del presente Convenio en los mismos porcentajes.

No obstante y por única vez, con independencia de que se cumpla lo establecido en el apartado anterior, el salario base del convenio, sufrirá



un incremento del 0,5% para los ejercicios de 2015, 2016 y 2017.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: En lo no dispuesto en el presente convenio, será de aplicación con carácter subsidiario el Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y el Estatuto de los Trabajadores y cobertura de vacíos. Para el personal docente de pago delegado el Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y el Estatuto de los Trabajadores y cobertura de vacíos.

SEGUNDA: COMISIÓN PARITARIA

Se establece una comisión de interpretación y vigilancia del presente convenio que tiene como misión atender a las cuestiones que se deriven de la ampliación del mismo. Dicha comisión estará compuesta por los representantes de la Empresa y los representantes del personal.

Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación.

1.- Se acuerda establecer una Comisión Paritaria integrada por las organizaciones Firmantes de este Convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación y Vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Igualmente, cuando existan discrepancias podrá definir y adscribir en el ámbito funcional del Convenio colectivo y asimilar los puestos de trabajo contemplados en el Convenio a los que pudieran existir en el centro de trabajo encuadrándolo en el grupo profesional correspondiente.

2.- La Comisión Paritaria estará formada paritariamente por un número impar como Máximo de 2 representantes de los trabajadores y por idéntico número de Representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaria. Dicho número de representantes en la Comisión Paritaria será fijado en el reglamento de funcionamiento y de acuerdo al número de organizaciones presentes y su respectivo porcentaje de representatividad y sus acuerdos se tomarán por mayoría y serán vinculantes.

3.- La Comisión podrá invitar asesores ocasionales o permanentes para las materias de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes. Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría ponderada de cada una de las representaciones, empresarial y sindical.

4.- Se reunirá con periodicidad anual y cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros con una antelación, de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se Procederá a la elección de Presidencia y Secretaria.

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la Comisión Paritaria en el menor plazo posible.

5.- La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo Planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación Complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria realice "in situ".

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

6.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses. Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del Convenio colectivo y sean de notorio interés para empresas y trabajadores en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones, las organizaciones presentes en la Comisión Paritaria se comprometen a difundir a través de los medios adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demás partes implicadas en ellas.

7.- Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.
- c) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de movilidad geográfica, o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria

Cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.



- d) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.
- e) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- f) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.
- g) Cualesquier otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

8.- Podrá acudir al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la Comisión Paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al TAMIB. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de cada parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del TAMIB.

En el caso de inaplicación de las condiciones laborales establecidas en el artículo 82.3 del ETT, las partes acuerdan que previa interposición a la demanda ante el órgano judicial, deberán someterse las partes a la mediación del órgano del TAMIB.

TERCERA: Se acuerda entre las partes tener redactado los documentos relativos a reglamento interno, conciliación familiar y desarrollo de competencias a lo largo de 2015.

CUARTA: Expresión de las partes que suscriben el convenio. Según el Acta de Constitución de la mesa negociadora del presente convenio presentada en la Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Baleares o avalada por el acta final del acuerdo, han participado en este convenio D. José Antonio Rodado García y D. Jesus Hernando, como Representantes de la Empresa y los miembros del comité de empresa designados, D. Tomeu Tugores Bautista y D. Miguel Fra Enriquez.

QUINTA: Jubilación parcial y contrato de relevo: Los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

Cuando el trabajador o trabajadora ejercite este derecho, la empresa deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.

ANEXO I

	Salario base (euros)
I. Mando intermedio.	
1. Jefe/a de administración	1.313,45
2. Jefe/a de 1.ª de administración	1.231,20
3. Gobernante/a	974,01
4. Jefe/a de cocina	974,01
II. Personal titulado.	
1. Titulado/a de grado superior o postgrado	1.641,84
2. Psicólogo/a	1.641,84
3. Pedagogo/a	1.641,84
4. Psicopedagogo/a	1.641,84
5. Médico/a	1.641,84
6. Logopeda	1.250,00
7. Titulado/a de grado medio o grado	1.250,00
8. Fisioterapeuta	1.250,00
9. Maestro/a de educación especial	1.250,00





10. Trabajador/a social	1.250,00
11. Educador/a social	1.250,00
12. Diplomado/a universitario/a en enfermería	1.250,00
13. Terapeuta ocupacional	1.250,00
14. Psicomotricista	1.250,00
III. Personal de atención directa.	
1. Auxiliar responsable de taller	1.134,49
2. Intérprete de lengua de signos	1.134,49
3. Preparador/a laboral	1.134,49
4. Auxiliar / Monitor/a / Cuidador/a	893,53
5. Auxiliar de enfermería	893,53
IV. Personal de administración y servicios generales.	
IV.1 Personal de administración	
1. Técnico/a de gestión administrativa	1.174,95
2. Oficial/a de 1.ª de administración	882,09
3. Oficial/a de 2.ª de administración	843,74
4. Auxiliar de gestión administrativa	789,18
IV.2 Personal de servicios generales	
5. Oficial/a de 1.ª de oficios	888,33
6. Oficial/a de 2.ª de oficios	836,44
7. Cocinero/a	836,44
8. Ayudante/a de cocina	729,98
9. Conductor/a	836,44
10. Auxiliar de servicios generales	792,66
11. Personal de servicios domésticos	709,13

V. Complementos.	
V.1 Complementos generales	
1. Responsabilidad de una actividad adicional al puesto	80,00
2. Responsabilidad de un equipo	200,00
V.2 Servicio Atención Temprana	
1. Complemento personal atención temprana	100,00
V.3 Servicio Escuela	
1. Complemento personal complementario educación	100,00
V.4 Servicio Centro de Día	
1. Complemento IBAS personal centro de día	42,00
2. Complemento IMAS cuando se haga efectivo por parte de las administraciones públicas correspondientes	150,00
3. Responsabilidad de un taller	120,00
Para aquellos trabajadores que estén asignados a más de un servicio se calculará el complemento correspondiente de forma proporcional.	

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2016/15/941031>

