



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

**10712**

*Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del Patronat Municipal d'Escoles d'Infants de Palma i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000632011982)*

#### Antecedents

1. El 17 d'abril de 2019, la Comissió Negociadora acordà i subscrivì el text del Conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Escoles d'Infants de Palma.
2. El 9 de gener de 2020, Francisca Niell Llabrés, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

#### Resolució

Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del Patronat Municipal d'Escoles d'Infants de Palma, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.

Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 6 de setembre de 2021

**La directora general de Treball i Salut Laboral**

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)

## CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS

### TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

#### Article 1. Parts signatàries

1. Aquest Conveni s'ha concertat a l'empara del que disposa el títol III de l'Estatut dels treballadors, en virtut de les negociacions mantingudes entre el Patronat Municipal d'Escoles d'Infants de Palma (d'ara endavant PMEI) i el Comitè d'Empresa.





2. Ambdues parts es reconeixen legitimades per a la negociació d'aquest Conveni d'acord amb el que estableix l'article 87 de l'Estatut dels treballadors.

3. Han negociat aquest Conveni, d'una banda i en representació del personal laboral, els sindicats UGT, CCOO i STEL, organitzacions sindicals a les quals pertanyen la totalitat de les persones elegides per al Comitè d'Empresa, i, de l'altra i en representació del PMEI, les persones designades per a aquesta finalitat.

#### **Article 2. Àmbit d'aplicació**

1. Es regeix per aquest Conveni col·lectiu tot el personal vinculat al PMEI mitjançant una relació de caràcter laboral, qualsevol qui sigui la modalitat de contracte.

2. Aquest Conveni col·lectiu fixa les condicions de treball i els seus continguts, els quals tenen el caràcter de normes mínimes i es complementaran mitjançant futurs acords sorgits de la negociació en el si del PMEI.

3. Queden expressament exclosos de l'aplicació d'aquest Conveni:

- el personal d'alt càrrec contractat d'acord amb l'article 2.1.a de l'Estatut dels treballadors.
- les persones que presten serveis com a becàries o en pràctiques complementàries a la formació reglada
- el personal contractat a l'empara de convenis de col·laboració amb altres entitats públiques
- el personal de col·laboració social.

4. Les parts que signen aquest Conveni han de vetlar pel desenvolupament del principi d'igualtat d'oportunitats i per la no-discriminació per cap dels supòsits assenyalats per l'article 14 de la Constitució.

#### **Article 3. Àmbit temporal**

1. Aquest Conveni té una vigència de 4 anys des que entri en vigor, la qual cosa es produirà quan l'aprovi la Junta de Govern de l'Ajuntament de Palma, amb independència de la data en què es publiqui al Butlletí Oficial de les Illes Balears.

2. Aquest Conveni col·lectiu es pot prorrogar expressament o tàcita. S'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals si no es produeix l'oportuna denúncia per alguna de les parts.

Qualsevol de les parts signants del conveni pot sol·licitar-ne la revisió mitjançant denúncia notificada per escrit a l'altra part. Aquesta notificació s'ha de produir amb una antelació mínima de tres mesos abans que finalitzin el període de vigència o les prorrogues. Una vegada produïda la denúncia s'ha de constituir la Comissió Negociadora en el termini màxim d'un mes i a la primera reunió s'ha de fixar el calendari de negociacions.

Mentre no s'arribi a un nou conveni, el present Conveni regirà provisionalment a tots els efectes, tret de les estipulacions que n'hagin estat anul·lades o modificades.

3. Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica es consideren globalment i en el seu conjunt.

En el supòsit que l'Autoritat Laboral, en exercici de les seves facultats i d'acord amb el que preveu l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectuant el control de la legalitat o les parts interessades impugnassin el present Conveni davant l'ordre jurisdiccional, i que com a conseqüència la jurisdicció social anul·lès totalment o parcial alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts signants hauran de negociar la totalitat o la parcialitat anul·lades, i establir les mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri de l'anul·lat totalment o parcial. La resta del Conveni seguirà en vigor.

4. Les condicions econòmiques i de tot tipus pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen totes les que hi havia amb anterioritat a l'entrada en vigor del conveni, qualsevol que siguin la seva naturalesa, el seu origen i la seva denominació.

#### **Article 4. Comissió Paritària per a la Interpretació i la Vigilància**

1. En el termini d'un mes com a màxim, comptat a partir que es publiqui aquest Conveni, s'ha de constituir una comissió paritària per a la interpretació, la mediació, l'arbitratge i el seguiment d'aquest, formada per tres representants nomenats pel Comitè d'Empresa i tres representants del PMEI. Les persones representants poden ser assistides a les reunions per personal d'assessorament tècnic, fins a un nombre màxim de tres per cadascuna de les parts.

2. El funcionament de la Comissió Paritària es regirà pel seu propi reglament.

3. Les funcions específiques de la Comissió Paritària són les següents:

- a. La interpretació autèntica del Conveni.
- b. L'arbitratge i la conciliació de les qüestions o els problemes sotmesos a la seva consideració per ambdues parts o en els supòsits prevists en aquest text.
- c. La intervenció en els conflictes col·lectius exercint funcions de mediació, amb audiència prèvia a ambdues parts.
- d. La vigilància del compliment del que s'ha pactat.
- e. L'anàlisi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants.
- f. Ser mitjà de desenvolupament i resolució dels conflictes de tots i cadascun dels aspectes que regula aquest Conveni i, en particular, de tot el relacionat amb les condicions de treball i les relacions laborals.

4. Els acords de la Comissió Paritària són vinculants i requereixen l'aprovació de la majoria dels seus membres.

5. L'exercici de les funcions anteriors no obstaculitza en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes a les disposicions legals.

#### **Article 5. Conflictivitat**

1. Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a exhaurir les vies de diàleg abans d'adoptar mesures o actituds conflictives. A aquest efecte, i abans d'adoptar qualsevol mesura legal de conflicte, les parts acorden sotmetre's a la mediació exercida pel TAMIB.

2. Per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no-aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 ET es poden seguir els següents procediments:

- a. Sotmetiment de les discrepàncies a la Comissió Paritària del Conveni, de caràcter potestatiu segons l'article 82.3 ET, llevat que una de les parts en sol·liciti la intervenció.
- b. Recurs al TAMIB, quan no s'hagi sotmès la discrepància a la Comissió Paritària o en aquesta no s'hagi arribat a un acord.
- c. Arbitratge voluntari.
- d. De manera subsidiària a les anteriors i en darrer terme, sol·licitud de qualsevol de les parts d'acudir a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, creada pel Decret 51/2013, de 29 de novembre.

#### **Article 6. Organització del treball**

1. L'organització del treball i la planificació dels recursos humans són competència dels òrgans de govern del PMEI, d'acord amb la legislació vigent, i tenen com a objectiu contribuir a aconseguir l'eficàcia en la prestació dels serveis i l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles, mitjançant la dimensió adient des seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat, motiu pel qual pot aprovar qualsevol mesura de les previstes a l'article 69.2 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. L'aplicació pràctica d'aquesta organització s'ha d'exercir, sens perjudici dels drets i de les facultats d'audiència i de negociació que l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i la resta de legislació vigent reconeixen als/a les treballadors/res i a la seva representació, amb l'objectiu d'aconseguir una millor col·laboració entre ambdues parts.

2. Quan s'hagi de produir qualsevol modificació de l'estructura de la plantilla del personal del PMEI, aquest n'ha d'informar el Comitè d'Empresa abans de la seva aprovació per part del Consell Rector.

3. S'estableixen els següents criteris inspiradors en l'organització del treball:

- a) Millora dels serveis públics adequant la plantilla a les necessitats del PMEI, en aplicació del que estableix l'article 57 de la Llei 23/2006, de 20 de desembre, de capitalitat de Palma.
- b) Millora de la qualitat de l'ocupació pública afavorint la professionalització, la promoció i la formació del personal al servei del PMEI.

## **TÍTOL II. DEL PERSONAL**

### **CAPÍTOL I. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL**

#### **Article 7. Grups professionals**

1. La planificació i la distribució dels recursos humans es desenvolupa mitjançant la plantilla del personal i l'organigrama. Ambdós instruments responen a les necessitats organitzatives de prestació dels serveis assolits i als superior criteris polítics de gestió de les



competències estatutàries i conferides.

2. La plantilla del personal és la relació de totes les places degudament agrupades pels criteris de classificació, prevista a la legislació de l'ocupació pública i bàsica laboral que s'empara en la dotació pressupostària corresponent.
3. L'organigrama és la descripció de les àrees d'actuació administrativa i de gestió que depenen de l'estructura orgànica del PMEI, de la qual deriven les relacions de jerarquia i dependència funcional de tot el personal que integra la plantilla.
4. L'organització del personal del PMEI s'estructura mitjançant la relació de llocs de feina, que és l'instrument tècnic d'ordenació i classificació de tots aquests llocs per a la prestació eficaç del servei i estableix els requisits per a l'ocupació de cada lloc.

La relació del llocs de feina és pública i comprèn, com a mínim:

- a. la denominació i el codi del lloc, i el seu enquadrament orgànic
  - b. les característiques essencials del lloc
  - c. les funcions generals i, si escau, les específiques que se li atribueixen
  - d. la dependència jeràrquica i funcional
  - e. el grup o subgrup de classificació, per assimilació a l'EBEP
  - f. el sistema de provisió
  - g. la missió del lloc de feina
  - h. el nombre de dotació de places del lloc.
  - i. la titulació exigida
  - j. el nivell d'exigència de llengua catalana
  - k. el caràcter singularitzat o no singularitzat
  - l. la jornada de treball
  - m. les retribucions complementàries, si n'hi ha
5. El sistema de classificació professional previst en aquest Conveni s'estructura en grups professionals.
  6. Cada grup professional agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i els continguts generals de la prestació, i s'enquadren als grups les diferents funcions, activitats principals i especialitats professionals assignades al personal.
  7. La pertinença o adscripció a un grup professional capacita per a complir totes les funcions pròpies d'aquest grup.
  8. Tot el personal està subjecte a la mobilitat funcional, en els termes legalment establerts i segons les necessitats que s'hagin de cobrir en els diferents serveis.
  9. Els grups professionals són els següents:
    - a. Grup professional A1: hi estan inclosos els nivells professionals per als quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: grau universitari o llicenciatura.
    - b. Grup professional A2: Hi estan inclosos els nivells professionals per als quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: diplomatura universitària, grau universitari, llicenciatura o equivalent.
    - c. Grup professional B: hi estan inclosos els nivells professionals per als quals s'exigeix el nivell de titulació de Tècnic Superior de Formació Professional (CFGS) o equivalent.
    - d. Grup professional C1: hi estan inclosos els nivells professionals per als quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: batxiller o tècnic, inclòs a l'anterior el batxillerat universitari polivalent o equivalent.
    - e. Grup professional C2: hi estan inclosos els nivells professionals per als quals s'exigeix el nivell de titulació de graduat/da en Educació Secundària Obligatòria (ESO), graduat escolar (EGB) i cicle formatiu de grau mitjà o de formació laboral equivalent.
  10. A la totalitat de la plantilla actual afectada per aquest conveni no se li pot exigir títols acadèmics per a exercir la funció actual, llevat dels casos en què per llei s'exigeix una titulació.
  11. No es poden produir ascensos de grup o nivell professional simplement pel decurs del temps de servei.

Nivells de classificació

Grup	Nivell	Classificació del grup	Lloc de feina
A1	1	Administració	Cap d'administració
		Administració	Director/a pedagògic/ca

Grup	Nivell	Classificació del grup	Lloc de feina
A2	2	Administració	Treballador/ra social
	3	Administració	Tècnic/ca mitjà/jana d'administració
	6	Docent	Mestre/ra en educació infantil
	6	Docent	Mestre/ra pedagogia terapèutica
C1	4	Administració	Administratiu/iva
	7	Docent	Tècnic/ca superior educació infantil
C2	8	Serveis	Tècnic/ca de manteniment
	9	Serveis	Cuiner/ra
	5	Administració	Auxiliar administratiu/iva
	10	Serveis	Ajudant/ta de cuina
	10	Serveis	Netejador/ra

12. Fins que no s'aprovi la relació de llocs de feina la titulació requerida i les funcions de cada un dels grups professionals assenyalats a l'apartat anterior seran els següents:

a. Mestre/ra en educació infantil:

Ha de comptar amb la titulació de grau en Educació Infantil o un títol equivalent habilitat o homologat per la Conselleria d'Educació, Cultura i Universitat.

Les seves funcions són col·laborar en l'elaboració, la planificació i l'execució del projecte educatiu del PMEI, exercir com a figura mediadora en les relacions de l'escola amb les famílies dels infants i de l'entorn, així com qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que li corresponen pel seu grup professional.

b. Mestre/ra amb menció en pedagogia terapèutica (PT):

Ha de comptar amb la titulació de grau en Educació Infantil i amb la menció en Pedagogia Terapèutica, o títol equivalent habilitat o homologat per la Conselleria d'Educació, Cultura i Universitat.

Les seves funcions són col·laborar amb l'elaboració, la planificació i l'execució del projecte educatiu del PMEI, així com assessorar i coordinar la intervenció amb els infants amb necessitats educatives especials i qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que li corresponen pel seu grup professional.

c. Tècnic/ca superior en educació infantil (TSEI):

Ha de comptar amb la titulació de Tècnic/ca Superior en Educació Infantil o titulacions equivalents homologades o habilitades per la Conselleria d'Educació, Cultura i Universitat, o amb el grau en Educació Infantil o títol equivalent habilitat o homologat per la dita Conselleria.

Les seves funcions són donar suport i col·laborar en l'elaboració, la planificació i l'execució del projecte educatiu del PMEI, així com qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que li corresponen pel seu grup professional.

El personal adscrit a aquest grup professional pot dur a terme funcions de tutoria d'aula, que es remuneren mitjançant el complement de tutoria d'aula. A més de les funcions pròpies del seu grup professional, aquest personal té les corresponents a la mediació en les relacions de l'escola amb els pares i mares dels infants i de l'entorn.

d. Cap d'administració:

Ha de comptar amb el grau en Dret, en Administració i Direcció d'Empreses, en Economia o amb una titulació equivalent.

Les seves funcions són col·laborar en la gestió de l'activitat econòmica, administrativa, pressupostària i de recursos humans del PMEI d'acord amb els principis de legalitat, agilitat i transparència, amb la finalitat d'implementar, programar, desenvolupar i controlar la situació socioeconòmica i de recursos humans d'aquest organisme, així com qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que li corresponen pel seu grup professional.

e. Director/ra pedagògic/ca:

Ha de comptar amb el grau en Pedagogia o Psicopedagogia, o amb una titulació equivalent.

Les seves funcions són col·laborar en la gestió pedagògica, amb la finalitat d'implementar, programar, desenvolupar i controlar l'activitat educativa de les escoles del PMEI, així com qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que li corresponen pel seu grup professional.

f. Treballador/ra social:

Ha de comptar amb el grau o la diplomatura en Treball Social, o amb una titulació equivalent.

Les seves funcions són facilitar l'accés de les famílies als diferents serveis i recursos existents a l'àmbit de la primera infància, col·laborar en la gestió de les places amb quota reduïda mitjançant la coordinació amb els diferents serveis d'atenció social de la ciutat de Palma per a les que estan en situació de vulnerabilitat social, així com qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que li corresponen pel seu grup professional.

g. Tècnic/ca mitjà/jana d'administració:

Ha de comptar amb el grau en Administració i Direcció d'Empreses, amb el grau en Economia, amb el grau o amb la diplomatura de Relacions Laborals, de Ciències Empresarials o d'Econòmiques o amb una titulació equivalent.

Les seves funcions són donar suport en la gestió de l'activitat econòmica, administrativa, pressupostària i de recursos humans del PMEI d'acord amb els principis de legalitat, agilitat i transparència, amb la finalitat d'implementar, programar, desenvolupar i controlar la situació socioeconòmica i de recursos humans d'aquest organisme, així com qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que li corresponen pel seu grup professional.

h. Administratiu/iva:

Ha de comptar amb el títol de Tècnic Superior en Administració i Finances, FP superior de Secretariat o batxillerat, o amb una titulació equivalent.

Les seves funcions són du a terme les activitats administratives pròpies de cada servei del PMEI, amb els procediments establerts per a garantir el funcionament òptim del servei, i qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que li corresponen pel seu grup professional.

i. Auxiliar administratiu/iva:

Ha de comptar amb el títol d'Educació Secundària Obligatòria o equivalent.

Les seves funcions són dur a terme les activitats de suport administratiu d'acord amb els procediments establerts per a garantir el funcionament òptim del servei i qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que corresponen al seu grup professional.

j. Tècnic/ca de manteniment:

Ha de comptar amb un títol de tècnic mitjà relacionat amb el manteniment.

S'encarrega del manteniment preventiu i correctiu de les instal·lacions i equipaments del PMEI, utilitzant els procediments necessaris per a garantir-ne l'estat òptim i qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que li corresponen pel seu grup professional.

k. Cuiner/ra:

Ha de comptar amb el títol de Tècnic Mitjà en Cuina o equivalent.

S'encarrega de la elaboració, la preparació, la coordinació i la condimentació dels aliments, amb subjecció als menús elaborats pel PMEI, adoptant les mesures d'higiene necessàries i d'acord amb els procediments establerts per a garantir el funcionament òptim del servei, i qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que li corresponen pel seu grup professional.



l. Ajudant/ta de cuina:

Ha de comptar amb el títol d'Educació Secundària Obligatòria o equivalent.

S'encarrega de donar suport en l'elaboració, la preparació, la coordinació i la condimentació dels aliments, amb subjecció als menús elaborats pel PMEI, adoptant les mesures d'higiene necessàries i d'acord amb els procediments establerts per a garantir el funcionament òptim del servei; té cura de la neteja i el manteniment de la maquinària i els paraments de cuina, i qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que li corresponen pel seu grup professional.

m. Netejador/ra:

Ha de comptar amb el títol d'Educació Secundària Obligatòria o equivalent.

S'encarrega de les funcions de neteja de les instal·lacions i equipaments del PMEI i qualsevol altra funció que li encarregui la persona de superior jerarquia d'entre les que li corresponen pel seu grup professional.

13. Totes les titulacions a les quals fan referència els subapartats anteriors s'entendran actualitzades amb els canvis de denominació que les puguin afectar.

### Article 8. Personal mínim al servei del Patronat

1. El personal mínim adscrit a cada una de les escoles que constitueixen el PMEI és el següent:

- 1 director/ra del centre
- 1 mestre/ra PT
- 1 mestre/ra en EI o TSEI, amb funcions de tutor/ra per unitat, a jornada completa
- 1 TSEI de suport a jornada completa
- 1 TSEI a temps parcial per cada unitat menys una
- 1 cuiner/ra
- 1 ajudant/ta de cuina
- 2 netejadors/res

En cas d'obertura de noves escoles municipals es respectarà la dotació mínima de personal assenyalada, amb l'excepció del personal de cuina i de neteja, que estarà en funció del nombre d'unitats.

2. El personal mínim adscrit a l'administració i els serveis del PMEI serà el següent:

- 1 gerent
- 1 cap d'administració
- 1 director/ra pedagògic/ca
- 2 treballadors/res socials
- 1 tècnic/ca mitjà/jana d'administració
- 2 tècnics de manteniment
- 4 administratius/ives
- 1 auxiliar administratiu/iva

### Article 9. Designació de la direcció del centre escolar

1. Cada dos cursos escolars s'ha de fer un concurs de mèrits i una entrevista per competències entre el personal pertanyent al perfil professional de mestre/ra que vulgui accedir a ocupar el lloc de director/ra de centre, per a designar la persona que ha de dur a terme aquestes tasques.

2. Les persones interessades a ocupar aquest lloc de feina han de presentar la seva sol·licitud abans del 30 de juny a la direcció del PMEI.

3. Els criteris del concurs i de l'entrevista per competències s'han de negociar amb la representació legal del personal del PMEI, quan s'hagi signat el present Conveni.

4. El/la director/ra de centre té com a funcions fonamentals dur a terme el lideratge pedagògic i de gestió dels diferents recursos i serveis de què disposa el centre. La gestió i el lideratge esmentats s'han de centrar en la innovació i la millora, i s'han de dur a terme de manera coordinada amb els serveis centrals del PMEI, així com les altres tasques pròpies de la categoria que se li encomanin.

## CAPÍTOL II. INGRÉS A LA PLANTILLA

### Article 10. Selecció de personal i provisió de llocs de feina

Els llocs de feina vacants del personal la cobertura definitiva dels quals sigui necessària, s'han de proveir d'acord amb els procediments i l'ordre de prelatió següents:

- Traslats de personal d'acord amb el que estableix l'article 59 d'aquest Conveni col·lectiu.
- Reingrés d'una persona en excedència voluntària que hagi demanat la reincorporació amb caràcter previ.
- Concurs del personal fix a temps parcial dins el mateix grup professional.
- Promoció interna.
- Convocatòria de nou ingrés

### Article 11. Canvi de lloc de feina per motius de salut i/o violència de gènere

Els llocs de feina vacants s'han d'oferir, en primer lloc, al personal laboral que ha sol·licitat canvi de lloc de feina per motius de salut i/o de violència de gènere, segons el que disposen els articles 40.4 i 40.5 de l'Estatut dels treballadors, i article 82 i 78.2 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, segons correspongui en cada cas concret.

### Article 12. Reingrés d'una persona en excedència voluntària per interès particular

El treballador o treballadora que hagi finalitzat una excedència voluntària per interès particular només conserva el dret de reingrés al PMEI si hi ha un lloc de feina vacant al seu grup i nivell professional.

### Article 13. Concurs de mèrits del personal fix a temps parcial

El personal laboral fix a temps parcial pot promocionar, mitjançant el sistema de concurs de mèrits i dins el seu mateix grup i nivell professional, a una plaça amb un nombre d'hores superior al de la seva jornada laboral.

### Article 14. Promoció interna

- Tot el personal fix amb una antiguitat mínima de tres anys i amb la titulació adient pot promocionar al lloc de feina dins la mateixa classificació del grup professional (docent, administració o serveis) si la plaça a la qual aspira és del nivell de classificació immediatament superior.
- El sistema d'accés per a la promoció interna és el concurs oposició.

### Article 15. Convocatòria de nou ingrés

- La convocatòria de nou ingrés es du a terme mitjançant l'oferta d'ocupació pública, fent servir els sistemes de selecció prevists per la legislació de la funció pública local i, preferentment, el concurs oposició.
- El personal de nou ingrés queda sotmès als següents períodes de prova:
  - personal docent i personal d'administració tècnic titulat: 6 mesos
  - administratius/ives: 2 mesos
  - resta del personal: 2 mesos

Aquest període de prova es computa a tots els efectes.

### Article 16. Bases de les convocatòries

Els processos selectius als quals fan referència el apartats c, d i e de l'article 10 del present Conveni es regeixen per les Bases generals, aprovades pel Consell Rector, i les bases específiques corresponents, prèviament negociades amb el Comitè d'Empresa.





### CAPÍTOL III. CONTRACTACIÓ TEMPORAL

#### Article 17. Contracte de duració determinada per increment de volum de feina i/o acumulació de tasques

Aquest contracte pot tenir una durada màxima de sis mesos dins un període de dotze mesos, comptats des que es produeixi aquesta causa.

#### Article 18. Contracte de duració determinada per obra o servei

L'objecte d'aquest contracte és la realització d'una obra o servei determinats. La durada d'aquest contracte ha de ser l'estrictament necessària per a realitzar l'obra o el servei objecte del contracte, i com a màxim de quatre anys.

#### Article 19. Extinció del contracte temporal

1. El contracte s'extingeix en finalitzar-ne l'objecte. Si és d'una durada superior a un any el PMEI ha de notificar aquesta finalització amb una antelació mínima de 15 dies naturals.
2. Un cop finalitzat el contracte de feina per expiració del temps convingut, la persona afectada ha de percebre una indemnització en concepte de fi de contracte equivalent a 12 dies de salari per any de servei. En el supòsit que el contracte tingui una durada inferior a un any, aquesta indemnització s'ha de prorratejar en proporció al mesos treballats.

### CAPÍTOL IV. SUBSTITUCIONS I COBERTURA TEMPORAL DE VACANTS

#### Article 20. Personal classificat com a docent

1. Amb la finalitat de poder cobrir durant cada curs escolar tant les vacants existents a principi de curs com les possibles substitucions al llarg d'aquest, s'estableixen dos borsins de feina de TSEI:

- a. Una llista general ordenada amb el personal fix amb contracte a temps parcial, pertanyent al grup i nivell professional en qüestió.
- b. Un borsí extern d'aspirants a cobrir substitucions i vacants temporals del grup i nivell professional en qüestió i que, si s'escau, accedeix al PMEI com a personal laboral temporal.

2. En el termini màxim de quatre anys des de l'aprovació d'aquest Conveni s'ha de convocar un borsí de feina per a cada un dels grups i nivells de personal docent que vengui a substituir el borsí al qual es fa referència en el subapartat 17.1.b anterior. La vigència d'aquest borsí i dels subsegüents ha de ser com a màxim de tres anys.

3. Si a principi de curs hi ha vacants, tant a jornada completa com a temps parcial, dels grups professionals corresponents a mestre en Educació Infantil, mestre PT o TSEI, s'han d'oferir, en primer lloc, seguint l'ordre de la llista general assenyalada a l'article 20.1.a i si no es poden cobrir amb el personal d'aquest borsí, seguint l'ordre del borsí establert a l'article 20.1.b d'aquest Conveni.

Si qualche treballador/ra no vol optar a una millora de feina per vacant ha de presentar un escrit de renúncia a ampliar jornada al PMEI abans del primer dia laborable del mes de setembre de cada curs lectiu.

4. Les substitucions del personal docent del PMEI s'han de fer, sempre que hi hagi unes necessitats objectives i sigui possible, mitjançant l'ampliació del contractes de les TSEI a temps parcial fixes, d'acord amb els següents criteris:

- a. Les absències o les baixes amb comunicat mèdic que prevegi una durada màxima de 30 dies s'han de substituir a partir del segon dia de l'absència o de la baixa, ampliant la jornada del/de la TSEI a temps parcial que faci feina al centre on es produeix la baixa i que li pertorqui per ordre de la llista general per a cobrir substitucions i vacants dels/de les TSEI fixes a temps parcial.
- b. Quan la previsió de la baixa és superior als 30 dies d'absència s'ha d'augmentar la jornada a la treballadora fixa a temps parcial que li correspongui segons aquesta llista general i que en aquest moment no té assignada una jornada completa de feina, amb independència que ja gaudeixi d'una millora de feina. Si un cop feta la ampliació de jornada no es pot donar cobertura a les necessitats sobrevingudes s'ha d'ampliar la jornada que manqui cobrir a la TSEI a temps parcial que correspongui segons la llista general.
- c. Quan la suma dels dies efectius de les substitucions realitzades no supera un total de 60 dies dins el període compres entre l'1 de setembre i el 31 d'agost, el/la TSEI no perd el seu torn a la llista general. En cas contrari, passa a la darrera posició d'aquesta.





5. Quan es fa una substitució o cobertura temporal de vacant d'un/una mestre/ra en educació infantil per part d'un/una TSEI amb titulació de Mestre en Educació Infantil, aquesta ha de percebre la retribució corresponent a aquest grup professional. En cas contrari, e/la TSEI ha de passar a fer funcions de TSEI tutor/ra percebent els complements de sou adients.

6. Quan un/una TSEI fa una substitució o cobertura temporal de vacant de mestre/ra PT, aquesta ha de comptar amb alguna de les titulacions a les quals fa referència l'article 7.1.b) d'aquest Conveni. En cas contrari aquesta persona no pot dur a terme la substitució o cobertura temporal de vacant.

7. Les renúncies per a accedir a les millores de feina traslladen la persona interessada al darrer lloc de la llista general, llevat que estigui en situació d'incapacitat temporal o maternitat, o tingui la cura d'un/una familiar que per raons de edat o malaltia no es pugui valer per si mateix/xa.

8. El setembre de cada curs tant la llista general com el borsí extern han de començar per la personal que està en primer lloc.

#### **Article 21. Personal classificat com de serveis**

1. El personal de cuina i de neteja s'ha de substituir, sempre que sigui possible, a partir del primer dia de l'absència.
2. Les substitucions de cuiner/ra, les ha de fer l'ajudant/ta de cuina o netejadora del centre que compleix el que regulat l'RLF per a optar-hi.
3. El personal de perfil tècnic de manteniment s'ha de substituir segons les necessitats del servei.

#### **Article 22. Personal d'administració**

El personal d'administració ha de ser substituït segons les necessitats del servei.

### **TÍTOL III. CONDICIONS LABORALS**

#### **CAPÍTOL I. JORNADA LABORAL ANUAL**

#### **Article 23. Jornada laboral**

1. La durada de la jornada general és de 35 hores setmanals. No obstant això, fins que no finalitzin les mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic, la durada de la jornada general serà de 37 hores i 30 minuts.
2. La jornada de treball es distribueix, a l'efecte del còmput, de forma mensual i s'ha de complir a cada un dels mesos de l'any el nombre d'hores que resulta de multiplicar el nombre de dies laborables del mes per la mitjana de 7 hores i 30 minuts diaris.
3. Els dies corresponents a les vacances i els permisos, i els dies d'absència de la feina es consideren a l'efecte del seu còmput com de set hores i mitja de mitjana diària per al personal a jornada completa i la part proporcional que correspongui a les jornades a temps parcial.
4. La jornada setmanal es du a terme, amb caràcter general, de dilluns a divendres.
5. D'acord amb l'Estatut dels treballadors, la durada màxima de la jornada diària no pot excedir de 9 hores.

#### **Article 24. Distribució del temps de feina per al personal docent**

1. La jornada laboral del personal docent es reparteix en hores lectives i en hores no lectives.
2. S'entenen com hores lectives les de la jornada laboral dedicades a l'activitat educativa realitzada amb infants.
3. S'entenen com hores no lectives les de la jornada laboral dedicades a l'activitat educativa realitzada sense infants, dins i fora del centre de treball.

#### **Article 25. Jornades específiques**

1. Sense perjudici del que estableix l'article 37 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'horari i la distribució del temps de treball del personal al servei del PMEI es pacten anualment mitjançant la negociació del calendari laboral.

## 2. Personal docent:

- a. Mestre/ra i TSEI a jornada completa: han de fer un total de 37,5 hores setmanals, de les quals 27 hores i 30 minuts han de ser lectives i 10 hores han de ser no lectives.
- b. TSEI amb contracte a temps parcial amb una jornada a temps parcial del 71,42%: han de fer un total de 26 hores i 47 minuts setmanals (25 hores sobre una jornada de 35 hores) en còmput mensual de dilluns a divendres, de les quals 22 hores i 30 minuts han de ser lectives i 4 hores i 17 minuts han de ser no lectives.
- c. TSEI amb contracte a temps parcial amb una jornada a temps parcial del 45,71%: han de fer un total de 17 hores i 8 minuts setmanals (16 hores sobre una jornada de 35 hores) en còmput mensual de dilluns a divendres, de les quals 13 hores i 45 minuts han de ser lectives i 3 hores i 23 minuts han de ser no lectives.

3. Personal d'administració i personal de serveis: la seva jornada de treball és de 37 hores i 30 minuts setmanals, de dilluns a divendres, en jornada continuada.

### Article 26. Descansos del personal

1. Descans entre jornades: entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi ha d'haver un mínim de dotze hores de descans.
2. Descans diari: el torn de descans diari per al personal contractat a jornada completa és de 30 minuts, adaptables a les necessitats del servei. Per al personal amb contracte a temps parcial aquest temps de descans ha de ser proporcional a la jornada de treball i es computa com a temps de treball efectiu. Aquesta interrupció no pot afectar la prestació dels serveis.
3. El temps que el personal utilitza per a dinar no computa a l'efecte de jornada laboral.

### Article 27. Hores complementàries del personal amb contractes a temps parcial

Tenen la consideració d'hores complementàries les realitzades addicionalment a les hores ordinàries pactades al contracte de feina a temps parcial, d'acord amb les següents regles:

- a. El PMEI pot exigir la realització d'hores complementàries quan s'ha pactat de forma específica per escrit.
- b. El nombre d'hores complementàries pactades no pot excedir del 60% de les hores ordinàries contractades inicialment.
- c. El/la treballador/ra ha de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb una antelació mínima de 2 dies, sempre que sigui possible. En el supòsit de necessitats sobrevingudes que no permeten avisar amb aquesta antelació el personal afectat, basta comunicar-ho a l'inici de la seva jornada laboral.
- d. El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte, per renúncia del/de la treballador/ra per escrit amb una antelació mínima de 15 dies posteriors a la data de la formalització del dit acord, pels següent motius:
  - Atendre les necessitats familiars enunciades a l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors.
  - Per necessitats formatives, si s'acredita la incompatibilitat horària.
  - Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.
- e. Sens perjudici de les hores complementàries, el PMEI pot en qualsevol moment oferir al/a la treballador/ra amb contracte indefinit la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, que no poden superar el 30% de les hores ordinàries objecte del contracte. Aquestes hores complementàries no es computen a l'efecte dels percentatges d'hores complementàries establertes a l'apartat b anterior.
- f. Les hores complementàries efectivament realitzades es retribueixen com a ordinàries.

### Article 28. Teletreball

1. S'entén per teletreball la modalitat de prestació de serveis en què el treball s'organitza i s'executa fent ús de les tecnologies de la informació i la telecomunicació, de manera que una feina que normalment es fa a les dependències del PMEI s'efectua, parcialment, fora d'aquestes dependències de manera regular o en determinats períodes de l'any.
2. El PMEI ha d'establir la relació de llocs de feina considerats susceptibles de ser prestats, totalment o parcial, mitjançant el teletreball i reglamentar l'accés a aquesta modalitat de prestació de serveis.





## **CAPÍTOL II.** **CALENDARI LABORAL ANUAL**

### **Article 29. Règim general**

1. El PMEI ha de confeccionar el calendari laboral de cada curs escolar, que s'ha de negociar amb les representació legal del personal el mes de setembre.
2. S'han de gaudir de 14 dies de festes laborals, dels quals 12 són d'àmbit nacional o autonòmic, i 2 d'àmbit local.
3. Els dies 24 i 31 de desembre els serveis del PMEI estan tancats i el seu personal queda exempt d'assistir-hi. Si aquests dies són dissabte o diumenge es compensen amb dos dies addicionals de descans de lliure disposició per a tot el personal.
4. La jornada de treball del darrer dia lectiu abans de Nadal i abans de Pasqua finalitza a les 13 hores.

### **Article 30. Règim del personal docent**

Del 16 de juliol al 31 de juliol, ambdós inclosos, totes les hores dels dies de feina realitzades pel personal docent tenen la consideració d'hores no lectives.

## **CAPÍTOL III.** **VACANCES**

### **Article 31. Vacances**

1. El personal afectat per aquest Conveni té dret a gaudir per any complet de servei d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils o dels dies que proporcionalment corresponguin al temps de servei efectiu.

Per a fer coincidir les vacances de les escoles del PMEI amb les del personal, els treballadors i les treballadores gaudeixen de les vacances durant el mes d'agost i de quatre dies d'assumptes propis durant les vacances escolars de Pasqua. Per aquesta circumstància especial s'ha de bonificar amb 7 dies hàbils aquest període, dels quals s'han de gaudir els que corresponguin a les vacances de Nadal de les escoles i la resta a lliure elecció.

2. Així mateix, es té dret als dies hàbils addicionals de vacances de lliure elecció que s'indiquen a continuació en complir els anys d'antiguitat al PMEI, que així mateix s'indiquen:

- De 15 a 19 anys: 1 dia.
- De 20 a 24 anys: 2 dies.
- De 25 a 29 anys: 3 dies.
- A partir de 30 anys: 4 dies.

La possibilitat de gaudir d'aquests dies addicionals comença en la data de la seva meritació.

3. Els dies de vacances de lliure elecció s'han de sol·licitar amb una antelació mínima de 15 dies i se n'ha de gaudir abans del 31 de gener de l'any següent.
4. Quan el període de vacances (22 dies hàbils o la part proporcional) fixat al calendari del PMEI al qual es refereix el paràgraf anterior coincideix amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància, o amb el període de maternitat o paternitat, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o a gaudir del permís que li correspon per aplicació d'aquest precepte, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què correspon. En aquest supòsit no resulta d'aplicació la bonificació dels 7 dies.
5. Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades al paràgraf anterior i impossibilita el treballador o la treballadora a gaudir-ne, totalment o parcial, durant l'any natural a què corresponen, ho pot fer quan finalitzi la seva incapacitat i si no han transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'han originat. En aquest supòsit no resulta d'aplicació la bonificació dels 7 dies.

### Article 32. Criteris de prelación

1. En cas de conflicte quant a la concessió de vacances de lliure elecció s'han de tenir en compte les sol·licituds del personal i, si escau, s'han d'atorgar d'acord amb l'ordre de prioritats següent:
  - a. Tenir a càrrec al cònjuge, la parella de fet o un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat que no es pugui valer per si mateix.
  - b. Qualsevol altra causa justificada que faciliti la conciliació de la vida laboral i familiar.
2. En cas de conflicte d'interessos l'òrgan competent ha de resoldre amb audiència prèvia del personal afectat.

## CAPÍTOL IV. SITUACIONS, PERMISOS I LLICÈNCIES

### Article 33. Incapacitat temporal

1. En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, accident no laboral, malaltia professional o accident laboral, les persones afectades han de cobrar mentre duri aquesta situació un complement fins a aconseguir el 100% de les retribucions íntegres percebudes el mes anterior a la baixa, si es compleixen els requisits de manca establerts per la Llei general de la Seguretat Social (LGSS) per a ser beneficiari/iària d'aquesta prestació econòmica.
2. El personal que no pot acudir al seu lloc de feina per malaltia ho ha de comunicar a la persona que exerceixi el càrrec de superior jeràrquic/ca al més aviat possible, durant la mateixa jornada en la qual es produeix l'absència.
3. Si la durada de la situació d'indisposició no és superior a tres dies el personal està obligat a presentar el justificant mèdic corresponent, el qual ha d'acreditar la impossibilitat de la persona per a acudir a la feina durant tot el temps que hagi durat la indisposició. No són vàlids els justificants que només acrediten que s'ha acudit a un servei d'urgències i/o a consulta mèdica.
4. En cas de baixa per malaltia el personal ha de presentar el justificant de baixa mèdica i, si s'escau, els comunicats de confirmació, en el termini dels dos dies següents a l'endemà que els hagin expedit els serveis mèdics corresponents.

Un cop obtinguda l'alta mèdica, el justificant corresponent s'ha de presentar el següent dia hàbil a la data d'obtenció en el moment de reincorporació al lloc de feina.

5. En el supòsit de proves mèdiques que impossibilitin reincorporar-se al servei el mateix dia de la prova, o d'intervenció quirúrgica ambulatoria que exigeixi repòs domiciliari posterior, s'ha d'aportar un justificant expedit pel facultatiu o pel centre hospitalari en què consti la realització de les proves mèdiques o de la intervenció quirúrgica. Aquest document ha d'acreditar, si s'escau, la durada d'aquest repòs.

En el supòsit d'hospitalització, el justificant ha d'indicar la data d'ingrés i la de l'alta hospitalària.

Si l'hospitalització és superior a tres dies o si com a conseqüència de les proves mèdiques realitzades o de la intervenció quirúrgica ambulatoria hi ha una incapacitat per a prestar serveis durant més de tres dies, s'han de presentar els corresponents comunicats de baixa, de confirmació, si escau, i d'alta, expedits pel serveis mèdics corresponents i en el termini assenyalat a l'apartat anterior.

### Article 34. Permisos retribuïts

1. El personal del PMEI té dret de gaudir dels permisos que a continuació s'especifiquen, després de comunicar-ho i amb l'obligació de justificar-los presentant els documents adients en el termini dels 15 dies hàbils següents al seu gaudi. S'inicien el dia del fet causant, llevat que s'indiqui una altra cosa. No obstant això, els permisos prevists als apartats c, f i q s'han d'autoritzar prèviament, un cop que s'hagi comprovat que s'adeqüen a les necessitats del servei. Si no es justifica l'absència dins el termini assenyalat, amb el requeriment previ del PMEI a la persona interessada, s'han de deduir les retribucions proporcionals a la seva durada.

2. Quan la durada d'un permís s'amplia per motius de desplaçament fora de l'illa, per a poder gaudir d'aquesta ampliació és necessari justificar el desplaçament mitjançant el bitllet o factura d'avió o vaixell que detalli les dades del desplaçament.

3. A l'efecte d'aquest article es consideren familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat el/la cònjuge, la parella de fet, el pare, la mare, el pare polític i la mare política, els fills o filles i els fills polítics i filles polítiques. Es consideren familiars de segon grau de consanguinitat o

afinitat els nets o netes, els padrins o padrines, els padrins polítics i padrines polítiques, els germans o germanes i els germans polítics o germanes polítiques. Aquestes relacions de parentiu es consideren, a més del supòsit de matrimoni religiós, civil o qualsevol acceptada legalment, en els supòsits derivats de les unions de fet degudament inscrites al registre oficial corresponent.

**A. Permís per accident, malaltia greu o intervencions quirúrgiques que suposen internament clínic superior a 24 hores d'un familiar**

- Familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat: tres dies de treball efectiu si es produeix a la localitat de Palma o a menys de 25 quilòmetres de distància d'aquesta, i cinc dies de treball efectiu si es produeix a més de 25 quilòmetres de la localitat de Palma.
- Familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies hàbils quan el succés es produeix a la mateixa localitat, i quatre dies hàbils quan el succés es produeix en una localitat diferent.

Es poden gaudir de manera contínua o alternada coincidint amb l'internament o tots seguits, comptats des del primer dia de treball efectiu posterior a aquest.

Si durant el gaudi del permís per accident o malaltia greu d'un familiar sobrevé la mort d'aquest se suspèn el permís de què gaudia i s'inicia el còmput d'un de nou per defunció.

**B. Permís per malalties que suposen internaments ambulatoris (inferior a 24 hores) i/o intervencions quirúrgiques sense hospitalització d'un familiar**

- Familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat: d'un a tres dies de treball efectiu si es produeix a la localitat de Palma o a menys de 25 quilòmetres de distància d'aquesta, i fins a cinc dies de treball efectiu si es produeix a més de 25 quilòmetres de la localitat de Palma.
- Familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat: d'un a dos dies de treball efectiu quan el succés es produeix a la mateixa localitat, i d'un fins a quatre dies de treball efectiu quan el succés es produeix en una localitat diferent.

La durada d'aquest permís està condicionada per l'informe mèdic, atenent la duració prevista del període de repòs domiciliari.

Es consideren malalties d'aquest tipus les que s'acrediten facultativament, perquè requereixen un ingrés efectiu ambulatori o perquè es duen a terme intervencions quirúrgiques amb anestèsia local o general. El permís s'ha d'atorgar el dia del fet causant, habitualment pel període mínim. No obstant això, es poden ampliar els permisos fins als màxims prevists anteriorment quan s'acrediti facultativament la necessitat d'atenció postoperatoria.

**C. Permís per defunció d'un familiar**

- Familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat: tres dies de treball efectiu si es produeix a la localitat de Palma o a menys de 25 quilòmetres de distància d'aquesta, i cinc dies de treball efectiu si es produeix a més de 25 quilòmetres de la localitat de Palma.
- Familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies hàbils quan el succés es produeix a la mateixa localitat, i quatre dies hàbils quan el succés es produeix en una localitat diferent.

El gaudi s'inicia el dia del fet causant o l'endemà que es produeixi.

**D. Permís per trasllat de domicili**

Té una durada de dos dies de treball efectiu, els quals es poden gaudir dins el període màxim del mes anterior o posterior en què es formalitza el canvi d'empadronament. Aquest nou domicili té la consideració d'adreça real de la persona afectada a l'efecte de la fitxa de personal.

**E. Permís per exercir funcions sindicals o de representació de personal**

D'aquest permís es gaudeix en els termes que estableix la legislació sindical o que convencionalment s'estableixen entre el PMEI i els sindicats.

**F. Permís per concórrer a exàmens finals i a d'altres proves definitives d'aptitud**

Té com a durada el dia o dies de la seva realització. A més, en els supòsits de desplaçaments fora de l'illa s'amplia en un dia més, del qual s'ha de gaudir el dia natural anterior o posterior a l'examen, a elecció de la persona interessada. S'entenen dins l'àmbit d'aquest supòsit els exàmens i les proves realitzats a centres d'ensenyament oficial, concertats o privats que imparteixen la formació reglada oficial, inclosa la universitària. S'hi inclouen, així mateix, els relatius a la formació no oficial impartida a les universitats, les proves dels processos selectius per a l'ingrés a les administracions públiques i les proves per a l'obtenció dels permisos de conducció de vehicles.

### ***G. Permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part***

**Les treballadores embarassades poden absentar-se de la feina, sense reducció de les retribucions, el temps necessari per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part. S'ha de sol·licitar amb una antelació mínima de tres dies hàbils.**

### ***H. Permís per lactància de fills menors de 15 mesos***

Un cop finalitzat el gaudi del permís per part o del permís per adopció o acolliment la persona treballadora disposa d'una hora diària d'absència del treball durant un termini de 10 mesos que pot dividir en dues fraccions, ampliable en cas de part, adopció o acolliment múltiples a una hora més per cada fill.

Aquest permís se'ns pot gaudir també tot a l'inici o al final de la jornada, o mig a l'inici i mig al final de la jornada. Així mateix, la persona treballadora pot sol·licitar la substitució del permís per lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent, tenint en consideració que a l'horari de 35 hores li corresponen 43 dies naturals i a l'horari de 37,5 hores setmanals, 40 dies naturals.

D'aquest dret en pot gaudir un dels dos progenitors si ambdós són treballadors/res o autònoms/mes en actiu i l'altre acredita la renúncia a gaudir-ne.

En la seva modalitat de reducció de jornada aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per raons de guarda legal.

L'opció de gaudir-ne en jornades completes s'ha de exercir en un únic període que s'inicia necessàriament després del permís de maternitat i implica la reincorporació al lloc de feina una vegada finalitzat.

### ***I. Permís per naixement de fills prematurs o filles prematures que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part***

**La persona afectada té dret d'absentar-se del seu lloc de feina fins a un màxim de dues hores diàries sense pèrdua de les retribucions.**

Així mateix, es pot sol·licitar una reducció de jornada de fins a dues hores més, amb la reducció proporcional de les retribucions.

### ***J. Reducció de jornada per guarda legal o atenció directa***

El personal té dret a una reducció de jornada d'un mínim de 30 minuts diaris i d'un màxim de la meitat de la jornada diària, amb la reducció proporcional de retribucions, en els casos següents:

- Guarda legal d'un fill o una filla menor de 12 anys.
- Guarda legal d'una persona major que requereix una dedicació especial i que no exerceix cap activitat retribuïda.
- Guarda legal d'una persona amb discapacitat acreditada per l'òrgan competent igual o superior al 33% i que no exerceix cap activitat retribuïda.

### ***K. Millores en la reducció de jornada.***

*Quan se sol·licita una reducció de jornada per:*

- Cura d'un infant, fins que aquest compleix un any.
- Adopció o acolliment permanent o preadoptiu de majors d'un any i menors de tres ans, durant un any des de la data de l'adopció o l'acolliment.
- Cura directa d'un familiar o personal dependent amb discapacitat superior al 65% o amb un grau de dependència III, que tinguin retribucions inferiors al salari mínim interprofessional, durant el primer any comptat des de la data d'efectes de la primera sol·licitud de reducció.

*Si la reducció és inferior a una hora diària les retribucions s'han de percebre íntegrament.*

*Si la reducció és superior a una hora diària les retribucions han de ser les que corresponguin per la reducció total sol·licitada incrementada en 10 punts percentuals, fins als tres anys d'edat en el cas de menors i durant els tres primers anys per als supòsits de guarda legal.*

*Aquesta bonificació únicament es pot aplicar a un dels progenitors si ambdós treballen al PMEI.*

### ***L. Permís de reducció de jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau per consanguinitat o afinitat per raó de malaltia molt greu***

Té una durada màxima d'un mes i consisteix en una reducció de la jornada de treball diari fins a un màxim del 50%, amb caràcter retribuït.

Aquest permís es pot acumular en jornades completes, fins a un màxim d'11 dies de treball efectiu en el període d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest pel mateix fet causant, el temps de gaudi es pot prorratejar entre tots, amb el termini màxim d'un mes o d'11 dies feiners.

*M. Reducció de jornada per al personal de més de seixanta anys*

El personal amb una antiguitat mínima de 5 anys té dret a sol·licitar una reducció de jornada d'entre un 25 i un 50% de la jornada laboral, amb la reducció proporcional de retribucions, a partir dels seixanta anys d'edat sense haver d'acreditat cap altra circumstància. El màxim de hores lectives d'aquestes jornades reduïdes és de 17 hores setmanals lectives. El període mínim d'aquesta reducció ha de coincidir amb el curs lectiu i s'ha de sol·licitar al PMEI abans del 31 de juliol de cada any.

La concessió de reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que ha estat objecte de reducció i queda supeditada a les necessitats del servei.

*N. Reducció de jornada per problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent*

El personal té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins al 50% de la jornada laboral, amb la reducció proporcional de retribucions, si pateix problemes de salut que no donen lloc a incapacitat temporal o permanent. La durada mínima d'aquesta reducció ha de coincidir amb el curs lectiu i s'ha de sol·licitar al PMEI abans del 31 de juliol de cada any.

La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que ha estat objecte de reducció.\*\*\*

***O. Permís pel temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal***

La durada del permís es limita al temps indispensable que comprèn les hores de la jornada laboral necessàries per a aquesta finalitat, sempre que es justifiqui que el deure s'ha de complir dins de la jornada de treball.

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

- Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries de policia o altres organismes oficials que imposen la compareixença sota la via de compulsió o multa.
- Participació obligatòria als processos de consulta electoral.
- Assistència a reunions o sessions d'òrgans col·lectius de govern preceptius per disposició legal de l'Administració local, autonòmica, estatal o europea.
- Assistència com a membre de tribunals o comissions de valoració a processos selectius o de provisió a les administracions públiques amb nomenament de l'òrgan competent.
- Qualsevol altre que per la seva incompareixença pugui ocasionar responsabilitat penal, civil o administrativa del treballador o la treballadora o sigui un deure procedimental inexcusable.

*P. Permís per assumptes particulars*

Té una duració de sis dies no recuperables per any treballat, o la part proporcional al temps treballat efectiu, que s'han de gaudir d'acord amb el següent:

- un dia coincidint amb el fixat per la Conselleria d'Educació Cultura i Universitat com a dia de festa escolar unificada
- quatre dies coincidint amb el període de vacances de Pasqua de les escoles.
- un dia de lliure elecció

Així mateix, es té dret a gaudir de dos dies addicionals d'assumptes particulars en complir el sisè trienni, que s'incrementen amb un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè. La possibilitat de gaudir d'aquests dies addicionals de lliure elecció comença el dia de la seva meritació.

Cada any natural, s'incorpora com a màxim un dia de permís quan alguna festa laboral d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïda per la CAIB coincideix amb un dissabte durant dit any.

Els dies per assumptes propis de lliure elecció s'han de concedir atenent l'elecció del personal i les necessitats del servei.

**Aquests dies s'han de gaudir abans del 31 de gener de l'any següent.**



**Q. Permís per matrimoni civil o inscripció com a parella de fet al registre oficial corresponent**

Té una durada de 15 dies naturals, anteriors o posteriors a la celebració d'aquest, a elecció del treballador o treballadora.

Si el permís elegit és anterior a la celebració ha de coincidir amb els dies immediatament anteriors a aquesta. Si és posterior, se n'ha de gaudir dins els dos mesos posteriors a la data de la celebració.

Quan les necessitats del servei no ho impedeixen es pot acumular totalment o parcial al període de vacances anuals.

Aquest permís també es concedeix en el supòsit d'unions de fet, inscrites al registre oficial corresponent. Les persones que gaudeixen d'aquest permís i que després contreuen matrimoni civil o religió no tenen dret a gaudir d'un nou permís per aquesta causa.

**R. Permís per matrimoni d'un o d'una familiar dins el primer o segon grau de consanguinitat que tingui lloc en dia de treball efectiu**

Té una durada d'un dia de treball efectiu, que ha de coincidir amb el dia de matrimoni si es produeix a la mateixa illa. Si és necessari desplaçar-se fora de l'illa, el permís s'amplia amb dos dies naturals, que s'ha de gaudir en els dies naturals immediatament anterior i/o posterior al permís previst, o és d'aquests dos dies indicats si el fet causant no té lloc en dia de treball efectiu.

**S. Permís per realitzar visites mèdiques**

1. Les visites mèdiques durant la jornada habitual de treball tenen la consideració de permís per malaltia i són pel temps indispensable.
2. S'ha de justificar mitjançant document expedid pel facultatiu, amb l'hora d'entrada i sortida de la consulta.

**Article 35. Permisos de conciliació de la vida personal, familiar i laboral**

El personal afectat per aquest Conveni, amb avís i/o justificació previs, té dret a gaudir dels següents permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

**A. Permisos relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral**

- a. Acompanyar fills/es menors de 18 anys, *persones majors o amb grau de discapacitat, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que estan a càrrec de la persona titular del dret i no es poden valer per si mateixes, relacionats amb consultes, tractament i exploracions de tipus mèdic, i reunions de suport a centres de l'àmbit sociosanitari.*
- b. *Assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç on rep tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-l'hi si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per a dur a terme aquestes actuacions.*
- c. *Anar a cercar el fill o filla o persones majors o discapacitades psíquiques, físiques o sensorial fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en rebre un avís del centre docent o centre de dia, per motiu de malaltia o un altre motiu justificat.*

**d. Assistir a reunions de centres docents relatives a tutories o altres qüestions relacionades amb els fills/filles menors d'edat.**

La durada d'aquest permís es limita al temps indispensable que comprèn les hores de la jornada laboral necessàries per a aquesta finalitat i fins a un nombre màxim de 35 hores anuals amb caràcter retribuït, per a la totalitat dels supòsits abans esmentats, i prèvia acreditació documental.

**B. Permís de dona gestant**

1. Les dones en estat de gestació poden gaudir d'un permís retribuït, si compleixen els requisits establerts a l'LGSS per a ser beneficiàries de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs a partir del primer dia de la setmana trenta-setena de l'embaràs fins a la data del part.
2. En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es pot gaudir des del primer dia de la setmana trenta-cinquena de l'embaràs fins a la data del part.
3. Si no es compleixen els requisits abans esmentats aquest permís té caràcter de no retribuït.

**C. Permís per part**

1. Si les beneficiàries compleixen els requisits establerts per l'LGSS per a ser beneficiàries de la prestació econòmica per maternitat, aquest permís té una durada de 18 setmanes ininterrompudes (126 dies naturals), ampliables en 15 dies naturals en cas de discapacitat i per cada fill o filla a partir del segon en cas de part múltiple.



2. Les sis setmanes immediatament posteriors al part, com també les que se sol·liciten immediatament abans, són de gaudi obligatori per a la mare.
3. Per a la resta de setmanes, si el pare i la mare treballen, a l'inici del permís la mare pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part ininterrompuda del permís posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb la mare, llevat que, en el moment de fer-la efectiva, la reincorporació de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut.
4. En els casos de part prematur i en aquells en què el nadó hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, per un període superior a set dies, aquest permís s'amplia en tants de dies com duri l'hospitalització, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.
5. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de tot el permís o de la part que en quedi.
6. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar als cursos de formació que convoqui qualsevol administració pública.
7. Quan la parella de la persona treballadora al PMEI gaudeixi d'un període inferior al previst en aquest Conveni, el pare, treballador del PMEI, pot sol·licitar gaudir dels dies restants fins a complementar els establerts en aquest Conveni. Aquests dies addicionals s'han de gaudir des del dia natural immediatament posterior a la finalització del permís per part de la seva parella. S'ha de presentar la resolució de la Seguretat Social o un certificat de la mutualitat a la qual pertany la parella de la persona interessada que indiqui el període que ha gaudit i la data de la seva finalització.

#### ***D. Permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent simple***

1. Si les beneficiàries compleixen els requisits establerts a l'LGSS per a ser beneficiàries de la prestació econòmica per maternitat, aquest permís té una durada de divuit setmanes ininterrompudes (126 dies naturals) en els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de sis anys, sempre que els dos progenitors gaudeixin d'un mínim de dues setmanes.
2. Aquestes divuit setmanes són ampliables en dues setmanes més per a cada menor a partir del segon en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, o de discapacitat del fill o la filla o de la persona menor adoptada o acollida.
3. Aquest permís s'ha de computar, segons l'elecció de la persona interessada, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, sense que en cap cas un mateix o mateixa menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.
4. Si tots dos progenitors treballen, el permís es distribueix a petició de les persones interessades, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En cas de gaudi simultani, la seva suma no pot excedir els 126 dies naturals o, si s'escau, els que corresponguin a l'adopció o acolliment múltiple o discapacitat.
5. En el cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat/ada, si ambdós progenitors treballen tenen dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, els primers quinze dies naturals retribuïts i la resta en que es perceben exclusivament les retribucions bàsiques. Aquest permís, independentment de la seva durada, finalitza quan s'inicia el permís per adopció o acolliment.
6. Un dels dos progenitors pot fer ús de la totalitat del permís, incloent-hi les setmanes de gaudi exclusiu de l'altre progenitor, en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta de l'altre progenitor per a fer-se càrrec de la menor o el menor adoptant o acollit.

#### ***E. Permís per paternitat, naixement, acolliment o adopció de fills***

El personal té dret a gaudir d'un permís amb càrrec a la Seguretat Social, d'acord amb el que estableixi la normativa vigent en cada moment.

#### ***F. Característiques comunes al permís per part, paternitat, adopció o acolliment***

1. Els períodes de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció o acolliment o per paternitat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial d'acord a la legislació vigent.
2. Perquè puguin gaudir-se a temps parcial és imprescindible una resolució prèvia dictada a l'efecte que reconegui el gaudi a temps parcial. En aquests supòsits, la jornada realitzada a temps parcial no pot ser inferior al 50% de la corresponent a un treballador a temps complet.

#### ***G. Permís per cura de fills menors afectats per càncer o altra malaltia greu que impliqui ingress hospitalari de llarga durada***

1. D'acord amb el que estableix l'RD 1148/2011, de 29 de juliol, i supeditat al reconeixement de la prestació per part de la mútua patronal, el personal té dret, si ambdós progenitors, adoptants o acollidors treballen, a una reducció de jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada i a percebre les retribucions íntegres per a atendre, durant l'hospitalització i el tractament continuat, el fill o la filla menor d'edat



afectat/ada per càncer o qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la seva atenció directa, contínua i permanent, acreditada per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o de l'entitat sanitària concertada corresponent, com a màxim fins que el menor o la menor compleixi 18 anys.

2. La reducció de la meitat de la jornada que s'estableix amb caràcter general pot arribar al 75% en funció del grau de necessitat de la cura de la persona menor, quan es tracta d'un ingrés hospitalari efectiu ocasionat pel càncer o una altra malaltia greu, així com quan s'estigui en la fase crítica del tractament, que s'ha d'acreditar mitjançant l'informe facultatiu.

3. Quan es donen en els dos progenitors, adoptants o acollidors, pel mateix objecte i subjecte causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís o, si s'escau, ambdós poden tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els és aplicable, el personal té dret a percebre les retribucions íntegres durant el temps que dura la reducció de la seva jornada de treball, si l'altre progenitor, adoptant o acollidor no cobra les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social, sens perjudici del dret a la reducció de la jornada que li correspongui. En cas contrari només té dret a la reducció de la jornada, amb la reducció proporcional de les retribucions.

4. Per raons fonamentades en el funcionament correcte del servei es pot limitar el gaudi simultani a ambdós progenitors si presten serveis al mateix òrgan o entitat.

5. Aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes en les condicions establertes en aquest punt, si resulta compatible amb el funcionament correcte dels serveis que es presten.

6. El percentatge de reducció de jornada i l'horari en què es concreta, així com la seva possible acumulació en jornades completes durant un temps determinat, s'han d'establir expressament a la resolució que ha de dictar a aquest efecte l'òrgan competent, la qual ha de tenir en compte, entre d'altres, l'existència d'ingrés hospitalari, l'estat evolutiu del càncer o de la malaltia greu, la intensitat de les cures directes necessàries, contínues i permanents i la necessitat de fer trasllats.

7. A la resolució que es dicti s'ha de fer constar la data d'inici i el període inicial per al qual es concedeix, d'acord amb els informes mèdics, i les cures directes, contínues i permanents necessàries per a la cura del menor o la menor. La concessió és prorrogable per períodes de tres mesos si subsisteix aquesta necessitat, i es pot estendre, com a màxim, fins que el menor o la menor compleix els 18 anys.

8. Quan la necessitat de cura directa, contínua i permanent del menor o la menor, d'acord amb els informes o la declaració mèdica emesa a aquest efecte, és inferior al període de pròrroga de tres mesos, la reducció o acumulació de jornada es reconeix per al període concret que consta en aquest informe.

9. El permís queda en suspens en les situacions d'incapacitat temporal, durant els períodes de descans per maternitat i paternitat, en els supòsits de risc durant l'embaràs i, en general, quan la reducció de jornada concorre amb qualsevol circumstància que implica la suspensió de la prestació efectiva de serveis.

10. El permís s'extingeix quan es produeix alguna de les següents circumstàncies:

- La persona beneficiària es reincorpora a jornada completa, qualsevol que sigui la causa que determini el cessament en la reducció de la jornada.
- No hi ha la necessitat de cura directa, contínua i permanent del menor o la menor, a causa de la millora del seu estat de salut o a l'alta mèdica per curació, segons l'informe facultatiu.
- L'altre/altra progenitor/ra, adoptant, guardador/ra o acollidor/ra cessa en la seva activitat laboral.
- El menor o la menor arriba la majoria d'edat.

11. Les persones beneficiàries del permís queden obligades a comunicar qualsevol circumstància que n'impliqui la suspensió o extinció.

12. Per a determinar el concepte de malaltia greu l'òrgan de personal ha d'aplicar la llista recollida a l'annex de l'RD 1148/2011.

13. La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

### **Article 36. Permís per raó de violència de gènere**

1. El personal víctima de violència de gènere té dret a la reducció de jornada, amb disminució proporcional de les seves retribucions, o la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball en els termes que estableixi el PMEI.

2. La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

3. Les absències o les faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideren justificades quan ho determinin els serveis socials d'atenció o els serveis de salut, segons pertoqui, sense perjudici que aquestes absències s'hagin de comunicades al més aviat possible.

#### **Article 37. Llicències per interès particular**

1. El personal afectat per aquest Conveni té dret a gaudir les següents de llicències per interès particular, les quals s'han de demanar amb 10 dies hàbils d'antelació. La sol·licitud de la persona interessada s'ha de resoldre en el termini de 10 dies des de la data en què es rep la sol·licitud.

2. Durant el període que la persona interessada es troba en situació de llicència no retribuïda no té dret a cap retribució i s'ha de restar la part proporcional de vacances que correspongui a aquest període.

3. El personal docent i el personal de serveis que es trobi en alguna de les següents situacions serà substituït, sempre que hi hagi unes necessitats objectives i sigui possible, des del primer dia i per totes les hores de la seva jornada. El personal d'administració serà substituït d'acord a les necessitats del servei.

4. La durada d'aquest període no pot excedir de tres mesos (66 dies hàbils) cada dos anys, comptats a partir de la data d'inici de la primera llicència sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei i cal una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan és desestimatòria.

5. Es poden gaudir fins a un total de quatre dies laborables solts durant un mes natural, a partir de cinc dies al mes. S'han de gaudir tots junts i s'han de contar els dissabte i es diumenges a l'efecte de descompte de nòmina.

6. Aquesta llicència no dóna dret a cap retribució, però a efectes d'afiliació a la Seguretat Social tindrà la consideració de dies de permís no retribuït.

#### **Article 38. Excedències**

L'excedència pot ser voluntària o forçosa, en els termes prevists en els articles següents. En tots els casos la persona treballadora no té dret a retribució.

##### *A. Excedència forçosa*

1. Són causes d'excedència forçosa les següents:

- a. Designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina.
- b. Exercici d'un càrrec sindical electiu d'àmbit insular, autonòmic o estatal. La durada de l'excedència és la mateixa que la de l'exercici del dit càrrec.

2. La persona treballadora que gaudeix de l'excedència forçosa té dret a la reserva del lloc de feina, al còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps que duri i a reincorporar-se al PMEI.

3. Un cop desapareguda la causa que va motivar l'excedència la persona treballadora té 30 dies naturals per a incorporar-se al PMEI i si no ho fa hi causa baixa definitiva.

4. L'excedència forçosa s'ha de concedir automàticament concedida, després que es presenti la corresponent documentació acreditativa.

##### *B. Excedència voluntària per a tenir cura de fills menors de 3 anys*

1. El personal del PMEI té dret a un període d'excedència no superior a tres anys, computable a l'efecte d'antiguitat, per a tenir cura d'un fill, tant si és per naturalesa com per adopció o acolliment, comptat des de la data de naixement d'aquest, o si escau, de la resolució judicial o administrativa. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si escau, posa fi al que es gaudeix. Hi tenen dret ambdós progenitors.

2. Aquesta excedència es pot gaudir de forma fraccionada. Així mateix, la persona treballadors té dret a la reserva del seu lloc de feina mentre gaudeix d'aquesta excedència.

##### *C. Excedència voluntària per a tenir cura d'un familiar*

1. Els/les treballadors/res tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per a tenir cura d'un familiar –fins al segon grau de



consanguinitat o afinitat o unió de fet— que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi una activitat retribuïda. Aquesta excedència es pot gaudir de forma fraccionada.

2. Els dos primers anys d'aquest període, son computables a efectes d'antiguitat. Així mateix, la persona té dret a la reserva del seu lloc de treball mentrestant gaudeixi d'aquesta excedència.

*D. Excedència voluntària per interès particular*

1. Aquesta excedència es pot concedir, amb petició prèvia per escrit, al personal amb almenys un any d'antiguitat al PMEI i que no hagi gaudit d'aquest tipus d'excedència durant els quatre anys anteriors.

2. Es concedeix per un mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys. Durant aquest temps no se li computa l'antiguitat.

3. La persona que gaudeix aquesta excedència voluntària conserva el dret preferent a reingressar al PMEI dins grup professional, atesa la legislació vigent.

4. S'ha de sol·licitar el reingrés en el PMEI amb una antelació mínima de 30 dies naturals anteriors a la finalització de l'excedència. Si no fa la sol·licitud dins el termini i en la forma escaient especificada, el treballador causa baixa voluntària.

*E. Excedència voluntària per motius relacionats amb la professió (estudis, reciclatge, investigació, etc.):*

1. El personal fix del PMEI pot gaudir d'una excedència d'aquest tipus un màxim de dos cursos escolars. Poden demanar aquesta excedència totes les persones fixes amb una antiguitat mínima de dos anys al PMEI i que no han gaudit d'una excedència voluntària per interès particular o per motius relacionats amb la professió durant els quatre anys anteriors.

2. Aquesta excedència atorga al titular dret a la reserva del lloc de feina mentre en gaudeix.

*F. Excedència per a víctimes de violència de gènere*

Per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integrada, els/les treballadors/res víctimes de violència de gènere tenen dret a un període d'excedència amb una duració inicial que no pot excedir els sis mesos, amb dret a reserva de la seva plaça. Aquesta es pot prorrogar per períodes de tres mesos, amb un duració màxima de devuit mesos. Aquest període computa a l'efecte d'antiguitat i la persona interessada manté la reserva del seu lloc de feina mentre gaudeix d'aquesta excedència.

## **CAPÍTOL V.** **FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONALS**

### **Article 39. Principis generals**

1. El PMEI ha de facilitar, en la mesura de les seves possibilitats, la realització d'estudis per a obtenir títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de capacitació o reconversió professionals relacionats amb les grups professionals inclosos en aquest Conveni.

2. Amb l'objectiu de millorar la conciliació de la vida familiar del personal al seu servei, el PMEI ha de potenciar l'ús de la formació en línia en els cursos que organitza.

3. El personal té dret a gaudir de 38 hores de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat del PMEI. El personal pot realitzar aquesta formació pel seu compte o participant als cursos organitzats pel PMEI. Si realitza la formació, la qual ha de estar relacionada amb el seu lloc de feina, fora de l'horari laboral, i amb sol·licitud prèvia i acreditació de l'aprofitament del curs, gaudeix dels següents permisos, en funció de les hores de formació realitzades i acreditades. Aquest permís s'ha de gaudir necessàriament entre els dies 16 i 31 de juliol:

- a. Des de 7,5 fins a 14 hores i 59 minuts: 1 dia
- b. Des de 15 fins a 20 hores i 59 minuts: 2 dies.
- c. Des de 21 fins a 34 hores i 59 minuts: 3 dies.
- d. Des de 30 fins a 37 hores i 59 minuts: 4 dies.
- e. Des de 38 hores fins a 45 hores: 5 dies

4. La data màxima per a acreditar la formació és el 30 de juny. La formació acreditada passada aquesta data, així com les hores formatives realitzades per damunt de quaranta-cinc hores, es poden fer servir per a sol·licitar aquest tipus de permís durant els dos anys següents.



5. La Comissió de Formació és l'encarregada d'establir els criteris d'acreditació dels cursos de formació. Aquesta Comissió està formada pel director o directora gerent, la coordinadora pedagògica i un membre designat pel Comitè d'Empresa.

## **CAPÍTOL VI.** **CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL**

### **Article 40. Principis generals de la carrera professional horitzontal**

1. Si la normativa vigent ho permet, el PMEI ha de promoure les condicions necessàries per a fer efectiu el dret a la carrera professional horitzontal. Són d'aplicació plena per al personal al servei del PMEI les previsions que sobre la carrera professional estableix la Llei de la funció pública de les Illes Balears, dictades en desplegament de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, amb les adaptacions oportunes per als grups professionals propis d'aquest organisme.

2. S'entén per carrera professional horitzontal la progressió de nivell o esglaons consecutius, denominats nivells de carrera, sense necessitat de canviar de lloc de feina, mitjançant l'avaluació de l'acompliment i l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional.

### **Article 41. Avaluació de l'acompliment**

1. En la mesura que sigui possible, el PMEI ha de promoure la implantació d'un sistema objectiu d'avaluació de l'acompliment del seu personal. Aquest sistema ha de permetre mesurar i valorar la conducta professional i el rendiment o la consecució de resultats, i s'ha d'ajustar als principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació, sense detriment dels drets del personal.

2. L'avaluació de l'acompliment té efectes, en els termes que en el seu moment es determinin, a la carrera horitzontal, la formació del personal i la percepció de les retribucions complementàries.

## **CAPÍTOL VII.** **JUBILACIONS**

### **Article 42. Jubilació obligatòria**

1. El personal del PMEI que hagi complert l'edat legal de jubilació fixada per la normativa de la Seguretat Social sempre i a partir del moment que compleixi els requisits exigits per a tenir dret a percebre el 100% de la pensió de jubilació contributiva, es jubila de forma obligatòria.

2. Les vacants produïdes per aquesta causa es cobreixen amb el següent ordre de prelatió:

- a. Concurs de mèrits del personal amb del mateix grup professional que té contracte a temps parcial.
- b. Concurs oposició del personal del grup professional immediatament inferior.
- c. Concurs oposició públic.

## **TÍTOL IV.** **RETRIBUCIONS**

### **Article 43. Pagament de salaris**

El salari es paga per mesos vençuts, mitjançant transferència bancària amb autorització de la persona interessada i com a màxim el darrer dia del mes.

### **Article 44. Salari de mestres**

La quantia del complement de residència (CRIB) del salari de les mestres queda condicionat el procediment que s'ha iniciat davant els jutjats socials en relació amb la quantitat que correspon per aquest concepte. Quan la decisió judicial dictada en aquest procediment sobre aquest concepte hagi esdevingut ferma resultarà d'aplicació automàtica al personal amb perfil de mestre i amb efectes des de l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu, sense perjudici dels drets atorgats per la sentència en relació amb als endarreriments que s'hagin generat fins a la data d'efectes del present Conveni.

#### **Article 45. Incrementos retributius**

En matèria d'incrementos, tots els conceptes salarials i extrasalarials establerts a l'annex II d'aquest Conveni s'han d'ajustar al que disposa la Llei de pressuposts de l'Estat. En tot cas, si la pujada en termes absoluts del personal laboral de l'Ajuntament pel que fa al grup professional equivalent és superior, per a cada grup professional aquest increment s'ha d'aplicar en termes absoluts.

#### **Article 46. Treballs en grup professional superior**

Quan s'encomanen al personal, per causes justificades, funcions corresponents a un grup superior al seu grup professional, ha de percebre la retribució corresponent al dit grup mentre aquesta situació sigui vigent.

#### **Article 47. Treballs en grup professional inferior**

Si per necessitats imprevistes pel PMEI ha d'encomanar a un/una treballador/ra tasques que són inferiors a les del seu grup professional, només pot fer-ho durant el temps imprescindible i se li han de mantenir la retribució i els altres drets corresponents al seu grup.

#### **Article 48. Antiguitat**

1. L'import corresponent al complement d'antiguitat del personal dels grups professional de mestre, assolit per aquest concepte fins a la data d'aprovació del present Conveni, queda consolidat i congelat amb el nom de *complement d'antiguitat mestres* i queda subjecte als increments establerts anualment per la Llei de pressuposts generals de l'Estat.

2. Amb efectes des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni es generen els triennis que no han estat reconeguts amb anterioritat, amb el nom de *complement d'antiguitat* i hi resulten d'aplicació els apartats següents d'aquest article.

3. Aquest complement d'antiguitat s'abona a raó d'un 5% per trienni, que s'ha de calcular sobre el salari base.

4. El màxim de triennis que es poden acumular a efectes econòmics és de 12. Es meriten i s'abonen amb efecte des de la data que s'inicia la relació laboral amb el PMEI i si la finalització dels contractes temporals subscrits amb anterioritat no s'ha indemnitzat en el moment de fer efectiva la liquidació corresponent.

#### **Article 49. Pagues extres**

##### *A. Grups professionals de mestres*

Tenen dues pagues extres que es meriten anualment i s'han d'abonar abans del 30 de juny i el 30 de novembre respectivament, d'acord amb l'import assenyalat a l'annex II. Taules salarials.

##### *B. Resta de grups professionals*

Tenen tres pagues extres que es meriten anualment i s'han d'abonar abans del 30 de març, 30 de juny i 30 de novembre respectivament, d'acord amb els imports assenyalats per a cada grup professional a l'annex II. Taules salarials.

#### **Article 50. Préstecs**

1. El personal al servei del PMEI amb una antiguitat mínima d'un any té dret a percebre préstecs reintegrables de fins a 2.750 €. Aquesta quantitat màxima es pot millorar si hi ha consignació pressupostària suficient.

2. La quantia màxima efectiva del préstec atorgat és proporcional a la consignació pressupostària existent en còmput trimestral, al nombre de persones que en sol·liciten i, per a casos extremadament greus, a la justificació de la necessitat que d'atorgar-lo.

3. Aquests préstecs no produeixen cap tipus d'interès i s'han de retornar en un termini màxim de 30 mensualitats, mitjançant la retenció de les quanties corresponents a la nòmina de la persona que el sol·licita.

4. Els préstecs es concedeixen amb la sol·licitud prèvia de la persona interessada, adreçada a la direcció del PMEI, la formulació del compromís de devolució i la indicació dels terminis.

5. No es pot concedir cap altre préstec a la mateixa persona fins que no hagi retornat l'anterior i hagin transcorregut sis mesos des de la devolució de la darrera bestreta.

6. El personal que té pendent la devolució d'un préstec l'ha de retornar íntegrament abans que se li concedeixi el cessament en la situació de servei actiu.

7. Si el PMEI denega la concessió d'un préstec, ho ha de fer mitjançant resolució motivada.

#### **Article 51. Avançament de nòmina**

El personal del PMEI té dret a percebre un avançament de la nòmina del mes en què treballa i/o de la pròxima paga extraordinària. La quantia de l'avançament ha de ser com a màxim l'equivalent a les retribucions generades.

#### **Article 52. Complements salarials**

##### **A. Complement de direcció**

1. El personal que exerceix funcions de direcció als centres de treball del PMEI percep, en concepte salarial, un plus de direcció d'acord amb les taules salarials annexes a aquest Conveni.

2. Per al grup professional de mestre aquest complement s'abona en catorze pagues anuals.

3. Per a la resta de personal aquest complement s'abona en quinze pagues anuals.

##### **B. Complement de lloc de feina**

Es reconeix un complement salarial de lloc de feina a tot el personal del PMEI. Aquest complement s'abona en dotze pagues al grup professional de mestre i en quinze pagues a la resta dels grups professionals.

##### **C. Complement específic**

1. Tots el personal del PMEI percep un complement salarial específic d'acord amb les taules salarials annexes a aquest Conveni. Pel que fa al grup professional de mestre aquest concepte substitueix el complement de residència de l'antic conveni col·lectiu (CRIB).

2. Aquest complement s'abona en dotze pagues al grup professional de mestre i en quinze pagues a la resta dels grups professionals.

##### **D. Complement de locomoció**

1. Es reconeix un complement de locomoció mensual al personal corresponent als grups professionals de mantenidors, treballadores socials i director/ra de centre. Aquest complement s'abona en onze mensualitats (llevat del mes d'agost), d'acord amb les taules salarials annexes a aquest Conveni.

2. Les persones afectades deixen de percebre aquest complement quan es posa a la seva disposició un vehicle propietat del PMEI.

3. Al personal que no té assignat un complement de locomoció i per a dur a terme les seves funcions ha d'utilitzar el transport públic se li ha d'abonar l'import d'aquesta despesa.

##### **E. Complement de tutoria d'aula**

Es reconeix un plus de tutoria d'aula a les TSEI que duen a terme funcions de tutoria d'aula als centres del PMEI, amb les quantitats assenyalades a les taules salarials annexes a aquest Conveni.

#### **Article 53. Nivells de retribució i salaris**

Els conceptes retributius del personal del PMEI per grups professionals es detallen a les taules salarials de l'annex II d'aquest Conveni col·lectiu.

### **TÍTOL V. RÈGIM ASSISTENCIAL I MILLORES SOCIALS**

#### **Article 54. Ajuda per a fills**

1. S'estableix una ajuda per escolaritat amb l'import assenyalat a l'annex de taules salarials, per cada fill/filla d'entre 0 i 18 anys. Aquesta ajuda es percep durant tot l'any entre els 0 i 5 anys. Dels 6 als 18 anys l'ajuda es percep durant els mesos de setembre a juny, ambdós inclosos. Dels 16 als 18 anys, ambdós inclosos, s'ha d'acreditar l'escolaritat dels fills el mes de setembre.

2. Aquesta ajuda per escolaritat s'incrementa, d'acord amb les taules assenyalades, en cas de fills amb necessitats educatives especials i de



suport educatiu que no es poden cobrir amb es programes prevists als respectius centres d'escolarització. Aquesta situació s'ha d'acreditar anualment amb l'informe emès en cada cas per l'EOE i el centre educatiu respectiu que no pot fer front a les prescripcions de suport educatiu recomanades i per cada fill o filla (natural, adoptiu o en acolliment) al seu càrrec afectat per una discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% i acreditada per la Direcció General de Serveis Socials del Govern de les Illes Balears, o un organisme públic equivalent o competent en matèria d'acreditació de discapacitats.

3. Per a percebre-la s'ha d'acreditar durant el mes de gener de cada any que la persona afectada no cobra per la suma de tots els conceptes retributius (subsidis públics, prestació per desocupació, prestació per incapacitat permanent, relacions contractuals laborals o de formació, etc.) una quantitat igual o superior al doble del salari mínim interprofessional establert per a cada any. No obstant això, aquesta ajuda és incompatible amb l'ajuda per escolaritat.

#### **Article 55. Ajudes mèdiques**

1. S'estableixen les següents ajudes:

- a. Muntures d'ulleres.
- b. Vidres d'ulleres (cadascun).
- c. Lents de contacte.

Per als apartats anteriors el màxim és una sol·licitud per any, no acumulable entre aquests. S'ha d'aportar una factura desglossada de la graduació i del tipus de vidres.

- d. Despeses d'odontologia.

Per aquest apartat el màxim és una sol·licitud per any i s'ha d'aportar una factura desglossada que especifiqui el cost dels tractaments realitzats al beneficiari.

2. L'import màxim d'aquestes ajudes és l'assenyalat a les taules salarials annexes.

3. És beneficiari d'aquestes ajudes el personal que treballa al PMEI amb contracte fix, així com el personal contractat amb previsió de més d'un curs escolar.

4. Les factures han de ser de l'any en curs, queden afectades per la limitació pressupostària de l'any i no es poden aplicar al pressupost de l'exercici següent. Així mateix, es requereix la recepta mèdica emesa pel facultatiu corresponent.

5. La data màxima per a presentar sol·licituds és el 10 de desembre de cada any.

#### **Article 56. Servei de menjador**

Tots el personal del PMEI té dret a dinar als seus centres de treball.

#### **Article 57. Dret a plaça a les escoles dels fills i filles del personal del PMEI**

El personal que treballa el PMEI i sol·licita plaça per als seus fills o filles a les escoles del PMEI té la mateixa puntuació que la regulada anualment per la Conselleria d'Educació per a aquests supòsits.

#### **Article 58. Assegurança de responsabilitat civil**

El PMEI ha de concertar amb una entitat asseguradora una pòlissa que cobreixi la responsabilitat civil dels treballadors davant qualsevol fet eventual o accident que es produeixi durant el temps dedicat a activitats escolars i extraescolars. Aquesta informació ha d'estar disponible a cada centre per als treballadors/ores del PMEI.

#### **Article 59. Regulació de trasllats del personal**

1. Qualsevol treballador/ra del PMEI pot sol·licitar el trasllat a qualsevol altre centre quan hi hagi una plaça vacant dins el seu mateix grup professional.

2. Si hi ha més d'un aspirant al trasllat per a una mateixa plaça s'apliquen els següents criteris per ordre d'importància:

- motius de salut i de prevenció de riscos laborals
- circumstàncies familiars

- proximitat del domicili al lloc de feina.
- antiguitat.

3. De l'1 al 30 de juny qualsevol treballador/a del PMEI pot formular peticions de trasllat de centre per a ocupar vacants del mateix grup professional i funcions previstes a la plantilla i dotades pressupostàriament.
4. Durant els mateixos terminis establerts anteriorment també es pot sol·licitar la permuta del lloc de feina entre treballadors del mateix grup professional, però de diferent centre.
5. Els treballadors a qui es concedeixi la permuta o el trasllat no poden tornar a sol·licitar-lo en un període de dos anys.
6. En ambdós casos s'ha d'informar el Comitè d'Empresa i s'ha de dictar resolució abans del 15 de juliol.

## **TÍTOL VI.** **SEGURETAT I SALUT A LA FEINA**

### **CAPÍTOL I.** **POLÍTICA PREVENTIVA**

#### **Article 60. Política preventiva**

##### *A. Política preventiva*

1. El PMEI es compromet a complir la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els reglaments que la desenvolupen.
2. Els treballadors tenen dret a rebre una protecció integral i eficaç de la seva salut i seguretat a la feina, així com un deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legalment i reglamentària per a garantir la prevenció dels riscos laborals.
3. Per a fer efectiu aquest dret el PMEI ha d'adoptar les mesures adequades per a la protecció de la seguretat i la salut dels seus treballadors, d'acord amb la Llei 31/1995 i les seves disposicions de desenvolupament en matèria d'avaluació de riscos, formació, informació, consulta i participació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc imminent, vigilància de la salut i mitjançant l'organització dels recursos necessaris per al desenvolupament de tasques preventives.
4. El PMEI ha d'implantar i aplicar un pla de prevenció de riscos laborals que prevegi les avaluacions de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, i inclogui l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos als centres de treball en els termes que reglamentàriament s'estableixin.
5. A tots els centres de treball en els quals la normativa sobre aquesta matèria ho declari obligatori s'han de fer plans d'emergència, d'auto-protecció i d'avaluació, que han de tenir en compte les possibles situacions i les mesures adoptades, en especial les destinades a primers auxilis, lluita contra el foc i evacuació de tots els treballadors i els usuaris.
6. Amb la finalitat de complir el deure de protecció establert a la Llei 31/1995, el PMEI ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebin tota la informació necessària en relació amb els riscos detectats per a la seguretat i la salut a la feina, així com les mesures de protecció i prevenció, i les d'emergències que s'hagin d'aplicar d'acord amb la normativa aplicable.
7. El dret de consulta i participació dels treballadors a l'àmbit del PMEI s'ha de dur a terme a partir del que regula el capítol V de la Llei 31/1995.

##### *B. Formació*

1. El PMEI ha de proporcionar als seus treballadors la formació necessària en matèria de seguretat i salut, teòrica i pràctica, presencial i en temps de feina, tant en el moment de la seva contractació com quan es produeixin canvis en les seves funcions o s'introdueixin noves tecnologies o canvis als equips de feina.
2. La formació a què es refereix el paràgraf anterior es pot impartir mitjançant els diferents plans de formació del PMEI i de les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni, així com del Servei de Prevenció, emprant mitjans propis o de forma concertada amb organismes o entitats especialitzades en la matèria, sempre que es garanteixi la qualitat de les activitats formatives.

### *C. Equips de protecció individual*

El PMEI ha de facilitar als treballadors els equips i els mitjans de protecció individual adequats als treballs que realitzin. El Comitè de Seguretat i Salut ha de participar en la determinació dels criteris sobre la dotació i l'elecció dels dits equips i mitjans.

### *D. Coordinació d'activitats empresarials*

Quan en un mateix centre de treball es duen a terme activitats de treballadors del PMEI i personal d'altres empreses, aquestes han de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals i s'han d'establir els mitjans de coordinació que siguin necessaris pel que fa a la protecció i la prevenció de riscos laborals i a la informació sobre aquests als seus treballadors.

## **CAPÍTOL II.** **VIGILÀNCIA DE LA SALUT**

### **Article 61. Revisió mèdica**

El personal que faci feina a les escoles s'ha de fer una revisió mèdica anual, específica en funció dels riscos detectats i de les tasques de cada lloc de feina, i durant la seva jornada de treball. Aquesta revisió mèdica s'ha de realitzar en els termes establerts per l'article 22 de la Llei 31/1995, i l'article 37.3 de l'RD 39/1997, de 17 de gener, del Reglament dels serveis de prevenció.

### **Article 62. Canvi de funcions**

1. D'acord amb la dia Llei 31/1995, el PMEI ha de garantir la protecció de la salut dels seus treballadors que per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de feina. Amb aquesta finalitat cal adoptar les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

2. Per motius de salut, i amb proposta prèvia del Servei de Prevenció, s'han d'acordar en l'àmbit del Comitè de Seguretat i Salut i en el termini màxim de 30 dies les adaptacions necessàries perquè el/la treballador/ra pugui desenvolupar correctament les seves funcions. En darrer terme el PMEI ha de procurar un canvi de funcions del treballador/ra si hi ha un lloc vacant que ho permeti, respectant-ne la categoria i el sou.

3. El canvi de lloc de feina per aquest sistema implica, si és necessari, un procés de reciclatge i formació suficient a càrrec del PMEI per a poder dur a terme les noves tasques.

### **Article 63. Protecció del personal especialment sensible a determinats riscos**

El PMEI ha de garantir de manera específica la protecció del personal que per les seves característiques personals o situació de discapacitat física, psíquica o sensorial sigui especialment sensible als riscos derivats de la feina. Amb aquest fi, ha de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, d'acord amb aquestes, ha d'adoptar les mesures preventives i de protecció necessàries.

## **CAPÍTOL III.** **PROTECCIÓ A LA MATERNITAT**

### **Article 64. Protecció a la maternitat**

1. Per motius de salut la treballadora embarassada o en estat de lactància ha de comunicar al PMEI el seu estat. Els representants dels treballadors han de rebre una còpia d'aquesta comunicació per a saber quan s'inicia el procés.

2. A l'avaluació de riscos realitzada a cada lloc de feina s'han de tenir en compte els riscos recollits a la llista no exhaustiva de risc per a l'embaràs i la lactància natural aprovada mitjançant l'RD 298/2009.

3. Als llocs de feina amb risc s'ha d'analitzar el conjunt de les tasques per a determinar les que presenten riscos. D'acord amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, quan l'avaluació de riscos apreciï que n'hi ha per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, cal adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquests riscos adaptant les condicions o el temps de feina.

4. Quan no sigui possible adaptar les condicions o el temps de feina o quan a pesar d'aquesta adaptació les condicions d'un lloc de feina poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge de la mútua a la qual l'empresa





estigui associada, aquesta ha d'ocupar un lloc de feina o una funció diferent i compatible amb el seu estat de salut. Amb aquesta finalitat el PMEI, a través del seu Servei de Prevenció, ha de determinar, després de consultar-ho amb els representants dels treballadors, una relació de llocs de feina exempts de riscos per a l'embaràs i la lactància.

5. En cap cas l'adaptació o el canvi de lloc de feina per a protegir la maternitat implica cap modificació en les condicions retributives de la treballadora.

6. Si el procés anterior no resulta tècnicament o objectivament possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o lactància natural i té dret a percebre un subsidi. Aquesta suspensió s'ha de mantenir mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

7. El PMEI ha d'informar els delegats de prevenció de les passes seguides a cada cas d'adaptació de lloc o tramitació de la prestació.

8. L'empresa es compromet a informar tota la plantilla sobre el procediment a seguir en cas d'embaràs o lactància natural.

#### **CAPÍTOL IV.**

#### **MESURES PER A PREVENIR L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A LA FEINA**

##### **Article 65. Mesures de prevenció**

1. El PMEI és responsable de la protecció eficaç enfront de qualsevol tipus d'assetjament moral o sexual.
2. El PMEI i la representació legal dels treballadors i treballadores, si s'escau, han de crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat del conjunt de persones que hi treballen.
3. Quan un/una treballador/a consideri que és víctima de qualsevol conducta d'assetjament ha de denunciar la situació, moment en què s'ha d'activar el protocol d'assetjament psicològic o sexual de què disposa el PMEI.
4. Són faltes molt greus i se sancionen en conseqüència els comportaments constitutius d'assetjament moral o sexual, així com l'abús d'autoritat que pugui cometre el personal del PMEI.

#### **CAPÍTOL V.**

#### **DELEGATS DE PREVENCIÓ I COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT**

##### **Article 66. Delegats de prevenció**

Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals i tenen atribuïdes les competències i facultats establertes a l'article 36 i 37 de la Llei 31/1995.

##### **Article 67. Comitè de Seguretat i Salut**

1. El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat, de participació, per a la consulta regular i periòdica sobre la seguretat i la salut dels treballadors. Té atribuïdes les competències i facultats establertes per l'article 39 de la Llei 31/1995 i d'altres que s'acordin.
2. El Comitè de Seguretat i Salut s'ocupa també de les competències en matèria de medi ambient relacionades amb el PMEI i proposa iniciatives en aquest sentit. El Comitè de Seguretat i Salut, d'acord amb l'article 38.3 de la Llei 31/1995 i les seves disposicions de desenvolupament reglamentari, ha d'aprovar un reglament intern de funcionament amb les competències, les atribucions i les funcions fixades per la dita Llei.
3. El PMEI ha de donar a conèixer trimestralment informes sobre:

- estadístiques sobre l'absentisme laboral i les seves causes
- malalties relacionades amb el lloc de feina i les seves causes
- índex de sinistralitat laboral



**TÍTOL VII.**  
**DRETS SINDICALS**

**Article 68. Dret a informació**

Els representants legals dels treballadors tenen dret a ser informats i a participar en els temes regulats per l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i les disposicions legals que siguin aplicables.

**Article 69. Crèdit horari**

1. Els representants sindicals dels treballadors disposen de vint hores mensuals retribuïdes per a desenvolupar les seves funcions.
2. Aquestes hores s'acumulen semestralment.
3. Les hores utilitzades per a la negociació del Conveni i les reunions convocades a instància de l'empresa no es descompten de les altres vint hores retribuïdes.
4. Els treballadors disposen de tres hores mensuals retribuïdes per a assistir a reunions i assemblees, a petició com a mínim d'un terç dels treballadors o dels seus representats, sol·licitant permís amb 48 h d'antelació.

**Article 70. Constitució de seccions sindicals**

1. Els sindicats legalment constituïts i que tenen un mínim d'un 33% de representació entre el personal del PMEI, obtingut a les darreres eleccions sindicals, poden constituir una secció sindical al PMEI.
2. La secció sindical pot nomenar un/una delegat/ada sindical que, després de comunicar-ho al PMEI, disposa d'un crèdit de vint hores mensuals per a dur a terme les seves funcions.
3. Aquests/tes delegats/ades gaudeixen davant el PMEI dels mateixos drets i garanties que els legalment establerts per als membres del Comitè d'Empresa.

**Article 71. Acumulació d'hores**

1. Per a facilitar l'activitat sindical al PMEI poden acumular les hores dels diversos membres del Comitè d'Empresa semestralment i, si s'escau, dels delegats de secció sindical pertanyent a la seva organització en els treballadors que designin.
2. Per a fer efectiu el que estableix aquest article els sindicats han de comunicar al PMEI el desig d'acumular les hores dels seus delegats.

**Disposició addicional primera**

*S'estableix el següent quadre de temps de resolució, en dies hàbils, i sentit del silenci dels permisos, llicències, excedències i vacances:*

<b>Procediment</b>	<b>Sentit del silenci</b>	<b>Termini</b>
Permís per a trasllat de domicili	Estimatori	3 dies
Permís per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud	Estimatori	3 dies
Permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part	Estimatori	3 dies
Permís per a lactància de fills menors de 15 mesos	Estimatori	10 dies
Permís de reducció de jornada per a guarda legal o atenció directa	Estimatori	10 dies
Permís de reducció de jornada per a tenir cura d'un familiar de primer grau per consanguinitat o afinitat per raó de malaltia molt greu	Estimatori	10 dies
Reducció de jornada per al personal de més de seixanta anys	Desestimatori	20 dies
Reducció de jornada per problemes de salut que no donen lloc a incapacitat temporal o permanent	Desestimatori	20 dies
Permís per al temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal	Estimatori	3 dies
Permís per assumptes particulars i dies de lliure disposició	Estimatori	5 dies
Permís per matrimoni civil o inscripció com a parella de fet al registre oficial corresponent	Estimatori	20 dies
Permís per matrimoni d'un o d'una familiar dins el primer o segon grau de consanguinitat que tingui lloc en dia de treball efectiu	Estimatori	20 dies
Permís per realitzar visites mèdiques	Estimatori	1 dia

<i>Procediment</i>	<i>Sentit del silenci</i>	<i>Termini</i>
<i>Permís relacionat amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral</i>	<i>Estimatori</i>	<i>3 dies</i>
<i>Permís per cura de fills menors afectats per càncer o una altra malaltia greu que impliqui ingress hospitalari de llarga durada</i>	<i>Estimatori</i>	<i>20 dies</i>
<i>Vacances</i>	<i>Estimatori</i>	<i>15 dies</i>
<i>Llicència per interès particular</i>	<i>Desestimatori</i>	<i>10 dies</i>
<i>Excedències</i>	<i>Estimatori</i>	<i>20 dies</i>

**Disposició addicional segona**

En tot el que no preveu aquest Conveni hom s'ajustarà al que disposa la normativa que resulti d'aplicació.

**ANNEX I.  
PLANTILLA ORGÀNICA**
**PLANTILLA ORGÀNICA DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS DE PALMA**

<b>CATEGORIA</b>	<b>TOTAL</b>
Director/ra gerent	1
Mestre/ra (EI i PT)	29
Tècnic/ca superior en educació infantil (jornada completa)	10
Tècnic/ca superior en educació infantil (a temps parcial)	19
Cap d'administració	1
Director/ra pedagògic/ca	1
Treballador/ra social	2
Tècnic/a mitjà/jana d'administració	1
Administratiu/iva	4
Cuiner/ra	3
Tècnic/ca de manteniment	2
Netejador/ra	6
Ajudant/ta de cuina	3
Auxiliar administratiu/iva	1
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>

**ANNEX II  
TAULES SALARIALS**

<b>GRUP PROFESSIONAL</b>	<b>SOU BASE</b>	<b>COMPLEMENT ESPECÍFIC (1)</b>	<b>COMPLEMENT LLOC DE FEINA (1)</b>	<b>COMPLEMENT DIRECCIÓ 15 pagaments</b>	<b>COMPLEMENT LOCOMOCIÓ 11 pagaments</b>	<b>PAGUES EXTRES (2)</b>	<b>TOTAL ANUAL 2019</b>
<b>DIRECTOR/RA PEDAGÒGIC/CA</b>	1.319,84	425,63	25,16	490,39	0,00	2.805,38	<b>35.548,38</b>
<b>CAP D'ADMINISTRACIÓ</b>	1.319,84	425,63	25,16	490,39	0,00	2.805,38	<b>35.548,38</b>
<b>TREBALLADOR/RA SOCIAL</b>	1.309,04	561,88	25,16	0,00	71,70	2.337,01	<b>30.552,56</b>



GRUP PROFESSIONAL	SOU BASE	COMPLEMENT ESPECÍFIC (1)	COMPLEMENT LLOC DE FEINA (1)	COMPLEMENT DIRECCIÓ 15 pagaments	COMPLEMENT LOCOMOCIÓ 11 pagaments	PAGUES EXTRES (2)	TOTAL ANUAL 2019
TÈCNIC/CA MITJÀ/JANA D'ADMINISTRACIÓ	1.309,04	561,88	25,16	0,00	0,00	2.337,01	29.763,89
MESTRE/RA DIRECTOR/RA DE CENTRE	1.583,09	567,63	56,86	346,69	71,70	1.929,78	35.299,50
MESTRE/RA	1.583,09	567,63	56,86	0,00	0,00	1.583,09	29.657,14
TÈCNIC/CA SUPERIOR EDUCACIÓ INFANTIL	1.119,94	457,78	25,16	0,00	0,00	1.943,49	25.065,03
ADMINISTRATIU/IVA	1.119,94	462,79	25,16	0,00	0,00	1.923,43	25.064,98
CUINER/RA	873,11	543,77	25,16	0,00	0,00	1.682,31	22.351,40
AJUDANT/TA CUINA	835,57	514,11	25,16	0,00	0,00	1.615,10	21.343,30
NETEJADOR/RA	835,57	514,11	25,16	0,00	0,00	1.615,10	21.343,30
TÈCNIC/CA MANTENIMENT	873,11	523,54	25,16	0,00	86,93	1.662,08	23.004,21
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	835,57	453,30	25,16	0,00	0,00	1.554,29	20.431,15
<i>(1) GRUPS PROFESSIONALS DE MESTRES: 12 PAGUES ANUALS, RESTA PERSONAL 15 PAGUES ANUALS</i>							
<i>(2) GRUPS PROFESSIONALS DE MESTRES, 2 PAGUES EXTRES, RESTA DE PERSONAL 3 PAGUES EXTRES</i>							

### COMPLEMENTES SALARIALS I ASSISTENCIALS

Tipus de complement	Import mensual
Tutoria d'aula	99,81 €/mensuals
Ajuda per fills i filles	35,83 €/mensuals
Ajuda per fills i filles amb necessitats educatives especials i de suport educatiu	215,03 €/mensuals
Ajuda per fills i filles a càrrec afectats per una discapacitat	215,03 €/mensuals
Ajuda mèdica per muntures d'ulleres	Màxim de 31,60 €/any
Ajuda per vidres d'ulleres	Màxim de 31,60 €/any per cada vidre
Ajuda per lents de contacte	Màxim de 63,60 €/any
Ajuda per despeses odontològiques	32% de l'import de la factura amb un màxim de 531,70 €/any

