

EDUCACIÓN INFORMA
FeSP UGT

**CONVENIO COLECTIVO DE
LA ENTIDAD PATRONATO
MUNICIPAL DE LA**

**ESCUELA DE
MÚSICA DE ZIZUR**

Vigencia:
Del 1 de enero de 2019
al 31 de diciembre de 2020



Enseñanza

ÍNDICE

TÍTULO I.....	4
CAPÍTULO I.....	4
Artículo 1. Ámbito de aplicación.....	4
Artículo 2. Ámbito temporal.....	4
Artículo 3. Ámbito personal.....	5
Artículo 4. Constitución.....	5
Artículo 5. Organización del trabajo.....	6
TÍTULO II.....	6
Artículo 6. Grupos y categorías profesionales.....	6
Artículo 7. Definición de categorías.....	7
Artículo 8. Categorías temporales funcionales.....	7
Artículo 9. Contratación.....	8
Artículo 10. Período de prueba.....	8
Artículo 11. Vacantes.....	8
Artículo 12. Cese voluntario.....	8
TÍTULO III.....	9
Artículo 13. Jornada de trabajo del personal docente.....	9
Artículo 14. Jornada de trabajo del personal no docente.....	10
Artículo 15. Computo de jornada.....	10
Artículo 16. Horas extraordinarias.....	10
Artículo 17. Estabilidad laboral.....	11
Artículo 18. Vacación anual.....	11
Artículo 19.....	12
Artículo 20. Permisos retribuidos.....	12
Artículo 21. Maternidad y paternidad.....	13
Artículo 22. Permisos no retribuidos.....	13
Artículo 23. Lactancia.....	13
Artículo 24. Reducción de jornada.....	14
Artículo 25. Jubilaciones.....	16
CAPÍTULO IV.....	16
Artículo 26. Excedencia.....	16
Artículo 27. Excedencia forzosa.....	17
Artículo 28.....	17
Artículo 29. Excedencia voluntaria.....	17
Artículo 30. Cursos de actualización y perfeccionamiento.....	18
Artículo 31. Formación continua.....	18
Artículo 32. Euskera.....	18
Artículo 33. Premio de jubilación.....	19
Artículo 34. Ayuda a los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras.....	19
Artículo 35. Incapacidad temporal.....	19
Artículo 36. Seguros.....	20
Artículo 37. Seguridad e higiene.....	20
Artículo 38. Ayuda sanitaria.....	21
TÍTULO IV.....	21
Artículo 39. Conceptos.....	21
Artículo 40. Previsión del salario base y complementos.....	22
Artículo 41. Plus de categorías funcionales.....	22
Artículo 42. Pagas extraordinarias.....	22
Artículo 43. Antigüedad.....	22
Artículo 44. Trabajos de superior categoría.....	23

Artículo 45.	Trabajos de inferior categoría.....	23
Artículo 46.	Anticipos.....	23
TÍTULO V	24
Artículo 47.	No discriminación.	24
Artículo 48.	Representación de los delegados y delegadas de personal.	24
Artículo 49.	Derechos de reunión.....	24
Artículo 50.	Cuota sindical.....	24
Artículo 51.	Ausencia por negociación de convenio y crédito horario.....	25
TÍTULO VI	25
Artículo 52.	Faltas y sanciones.....	25
Artículo 53.	Prescripción.....	26
Artículo 54.	Sanciones.	26
TÍTULO VII	27
Artículo 55.	27
TÍTULO VIII	28
Artículo 56.	Derechos adquiridos.	28
Artículo 57.	Prórroga del convenio.....	28
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA	28
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA	28
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA	29
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA	29
ANEXO	30



Enseñanza

CONVENIO COLECTIVO 2019-2020

PATRONATO MUNICIPAL

ESCUELA DE MÚSICA ZIZUR MAYOR

Boletín Oficial de Navarra número 183, de 17 de septiembre de 2019

Fecha de entrada en el Registro: 5 de agosto de 2019

Código número: 31003312011998



Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Su aplicación será en el ámbito del Patronato Municipal de la Escuela de Música de Zizur Mayor.

Artículo 2. Ámbito temporal.

La duración de este Convenio Colectivo será la comprendida entre el día 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2020.

Entrará en vigor el día de la fecha de su aprobación, si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente a la fecha de 1 de enero de 2019.

A los efectos previstos en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se podrá denunciar por cualquiera de las partes de forma expresa en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 31 de diciembre de 2020. Si no se denuncia se prorrogará por anualidades.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal con contrato fijo o eventual, que preste su servicio para el Patronato Municipal de la Escuela de Música de Zizur Mayor.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 4. Constitución.

Dentro del mes natural siguiente a la aprobación de este Convenio Colectivo se constituirá una Comisión, compuesta por dos representantes del Patronato Municipal de la Escuela de Música de Zizur Mayor (a partir de aquí, nos referiremos como Patronato), y dos miembros representantes de los trabajadores y trabajadoras, que se reunirá a petición de cualquiera de sus miembros. Dicha Comisión tendrá las funciones de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 20 días desde que sea convocada por cualquiera de las partes, y adoptará sus decisiones dentro de los 30 días siguientes a la primera reunión.

En el caso de que no sea posible solucionar la discrepancia en la Comisión Paritaria, las partes se someterán a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el Tribunal Laboral de Navarra en sus fases de conciliación y mediación. También podrán someterse a arbitraje en caso de acuerdo al respecto.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresa, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del referido órgano.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 5. Organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad del Patronato de la Escuela de Música y se ajustará a lo establecido en el “Estatuto de los Trabajadores” y demás disposiciones legales que resulten de la aplicación a las empresas incluidas en el campo de la aplicación funcional de este Convenio Colectivo.



Artículo 6. Grupos y categorías profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, de conformidad con su titulación y el trabajo efectivo desarrollado en el centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos profesionales y dentro de él, en una de las categorías relacionadas:

Grupo 1.–Personal docente: Profesor o profesora titular.

Grupo 2.–Personal de administración: Oficial administrativo y conserjería.

Grupo 3.–Auxiliar administrativo.

Artículo 7. Definición de categorías.

Profesor o profesora titular: Es quien, reuniendo la titulación académica exigida por la legislación aplicable, ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el Centro.

Oficial administrativo: Es quien, bajo la dirección de la Escuela de Música o de la persona titular de la empresa, ejerce funciones específicas de su cargo que exigen iniciativa y responsabilidad.

Conserje: Atiende las necesidades del centro y recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias del Centro.

En caso de que por necesidades del servicio hubiera que contratar a otra persona de forma temporal, esta tendrá la categoría de auxiliar administrativo o conserje, dependiendo de las necesidades del momento.

Artículo 8. Categorías temporales funcionales.

Se consideran categorías temporales funcionales el cargo de Director o Directora y Subdirector o Subdirectora de la Escuela de Música.

Serán desempeñadas por aquellos trabajadores y trabajadoras docentes a las que la Presidencia del Patronato de la Escuela de Música, a propuesta del claustro de la misma (en el caso de Director o Directora) se las encomiende y por el tiempo específico en que se les mantenga en los cargos, sin posibilidad de consolidar estas categorías.

El Director o la Directora es quien, encargada por la titularidad del centro, dirige, orienta y supervisa todas las actividades del mismo.

Subdirector o Subdirectora: El cargo será nombrado a propuesta de la Dirección de la Escuela de Música, y es quien colabora con ella y le sustituye en caso de ausencia.

CAPÍTULO II

Contratación y cese de personal

Artículo 9. Contratación.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo podrá ser contratado de acuerdo con las actuales normativas legales vigentes aplicables a los Patronatos Municipales.

Esto mismo será aplicable a los contratos temporales, en los que se especificarán las modalidades, tipo de contratación y duración del contrato, según las normativas legales vigentes para los Patronatos Municipales de Escuelas de Música, sin que en ningún momento estos puedan considerarse de carácter fijo o indefinido.

El personal contratado a modalidad de tiempo parcial tendrá preferencia para ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir estas las condiciones que el puesto precise, a criterio del Patronato, especificándolo en la modificación del contrato.

Artículo 10. Período de prueba.

El personal contratado al amparo o dentro del campo de aplicación de este Convenio, quedará sometido a un periodo de prueba según su categoría profesional y lo que a continuación se establece:

- a) Personal de grupo 1: cuatro meses.
- b) Personal del grupo 2 y 3: dos meses.

Dicho periodo de prueba se computará a efectos de antigüedad.

Enseñanza

Artículo 11. Vacantes.

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por:

- a) Baja de un trabajador o trabajadora como consecuencia de la extinción de su relación laboral.
- b) Por ampliación de plantilla.

Artículo 12. Cese voluntario.

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa deberá ponerlo en conocimiento de su titular, por escrito y cumpliendo los

siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal docente: un mes.
- b) Resto de personal: quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Dirección de la Escuela de Música a descontarle de la liquidación el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, con el límite de días previsto en el preaviso.

Si el Patronato recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligado a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente el mismo día en que se extinga la relación laboral entre las partes. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizada con el abono de un 20% sobre el total de la liquidación a percibir.



Artículo 13. Jornada de trabajo del personal docente.

El personal docente que preste sus servicios en el Patronato de la Escuela de Música tendrá la siguiente jornada de trabajo:

Jornada semanal de treinta y tres horas. La distribución de dicha jornada se realizará de lunes a viernes de la forma que sigue:

- a) 22 horas de docencia directa con alumnos y alumnas.
- b) Tres horas no lectivas de permanencia en la Escuela de Música, destinada al trabajo en equipo del profesorado, coordinación, atención al alumnado, padres y madres y otras tareas específicas.
- c) El horario semanal que excede del fijado para la atención directa a la escuela de Música, se dedicará a la preparación de las actividades docentes, tanto lectivas

como no lectivas, al perfeccionamiento profesional y en general, a la atención deberes específicos que debe cumplir una Escuela de Música tanto para con su alumnado, como para con la sociedad a la que pertenece, como es el Municipio.

El profesorado cuyo contrato sea a tiempo parcial, dedicará a la Escuela de Música el periodo no lectivo proporcional y su contratación recogerá, así mismo, el periodo no lectivo que le corresponda fuera de la Escuela de Música.

Quien desempeñe la categoría de Director o Directora, reducirá su horario lectivo en seis horas semanales, horas que serán dedicadas a tareas directivas.

Quien desempeñe la categoría de Subdirector o Subdirectora, reducirá su horario lectivo en cuatro horas semanales, tiempo que dedicará a tareas directivas.

Dicha reducción horaria no incrementará el presupuesto de la Escuela de Música.

El horario no lectivo de atención a la Escuela de Música se computará como horario lectivo. Cómputo anual de horas: 1.221 horas de las cuales 925 serán de estancia en la Escuela de Música.

Artículo 14. Jornada de trabajo del personal no docente.

El personal no docente que preste sus servicios en la Escuela de Música repartirá su jornada semanal de lunes a viernes.

El calendario laboral del personal no docente se adaptará, en la medida de lo posible, al del personal docente y se realizará bajo la supervisión y responsabilidad de la dirección de la escuela de Música.

El cómputo semanal de horas reales de trabajo será de 36 horas y 40 minutos y el anual de 1.592 horas.

Enseñanza

Artículo 15. Computo de jornada.

Las horas de mera presencia en la escuela no serán consideradas como de trabajo.

No serán consideradas como horas de mera presencia aquellas respecto de las cuales haya acuerdo entre el Patronato de la E.M. o la Dirección de la Escuela y el personal por el que este esté en la Escuela de Música a disposición de los citados.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada

laboral estable- cida en este convenio. La iniciativa para proponer la realización de horas corresponde al Patronato de la Escuela de Música una vez oídos los argumentos de la dirección de la Escuela, y a la libre aceptación del trabajador y trabajadora.

Las horas que sobrepasen la jornada semanal, realizadas para cubrir las necesidades de la Escuela de Música, se computarán a efectos de descanso como dobles, sin sobrepasar el cómputo anual.

En cuanto al número máximo de horas extraordinarias se atenderá a lo establecido legalmente.

Artículo 17. Estabilidad laboral.

Se adoptarán acciones destinadas a favorecer la estabilidad de la plantilla y el aumento de las jornadas de aquellos trabajadores que no tengan jornada completa.



Artículo 18. Vacación anual.

Enseñanza

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará como mínimo de 30 días de vacaciones retribuidas por cada año completo de servicio activo. Si el tiempo de servicio activo fuera inferior a un año, se tendrá derecho a los días que, en proporción, correspondan.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en periodo de verano y su fijación se llevará a cabo a tenor de dispuesto en la legislación laboral a este efecto.

El periodo de vacaciones del personal será fijado en el Calendario que se presentará a la junta del Patronato de la E.M., antes del comienzo de cada curso escolar para su aprobación.

En el calendario laboral, se tendrán en cuenta las necesidades de la Escuela de Música.

Artículo 19.

1. El personal docente disfrutará en Semana Santa y Navidad de igual vacación que la que la Escuela de Música establezca para sus alumnos y alumnas.
2. El personal no docente tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, de seis días naturales de descanso durante la Semana Santa y de ocho días naturales en Navidad.
3. El personal no docente disfrutará de cuatro días laborales durante el año a determinar, dos por la dirección de la Escuela de Música y dos por el trabajador o trabajadora, sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 14.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a solicitar, justificando su petición, permiso retribuido por los siguientes motivos:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborales por enfermedad grave, ingreso hospitalario (a elegir dentro de los días de ingreso o enfermedad), intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hospitalización domiciliaria o fallecimiento de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o la trabajadora deba realizar un desplazamiento, podrá aumentar un día si el desplazamiento se efectúa a las provincias limítrofes con Navarra y dos en el resto de los casos.
- c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual y por actos sociales (bodas) de familiares de hasta segundo grado. En este caso será el día de la celebración del acto que dé lugar al permiso.
- d) El tiempo preciso e indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, imposible de realizar fuera de la jornada laboral.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Dos días en caso de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, de los hijos e hijas

y de los padres y madres. Se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un periodo variable de tiempo, los pacientes regresan a su domicilio el mismo día de la intervención.

h) Para asistir a consultas, tratamientos o exploraciones de tipo médico, así como para acompañar al cónyuge, padres, madres, hijos o hijas del trabajador o trabajadora, se dispondrá del tiempo necesario si se realizan en Pamplona o su comarca, y de un día en el resto de los casos; todo ello con la debida justificación por parte del médico y siempre y cuando no hubiera otra alternativa horaria.

i) Por razón de violencia de género sobre la mujer. Las faltas de asistencia al trabajo, tanto totales como parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Los apartados a, b, c, g, h se entienden extensibles a parejas de hecho, previa acreditación.

Artículo 21. Maternidad y paternidad.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad y paternidad a tenor de la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen.

Artículo 22. Permisos no retribuidos.

Todo el personal afectado por este Convenio podrá solicitar hasta quince días naturales de permiso sin sueldo por curso académico. Será responsabilidad del equipo directivo conceder o denegar dicho permiso en función de las necesidades de la escuela.

Artículo 23. Lactancia.

Los trabajadores y trabajadoras, para la lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador o la trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la disminución de una hora de su jornada laboral para la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la

madre atendiendo a la normativa vigente en cada momento. Así mismo podrá optar por acumular dicho permiso en jornadas completas, disfrutando de un permiso de 15 días laborables.

Artículo 24. Reducción de jornada.

La reducción de jornada reducida de hasta el 50% de la jornada laboral con la disminución proporcional de la retribución correspondiente, que se irá adaptando a otros posibles supuestos que se vayan produciendo en la normativa de aplicación, se atenderá a las normas siguientes:

24.1. Tendrá derecho a reducción de jornada el personal laboral que se encuentre en las siguientes situaciones:

- a) Cuando por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 12 años o a una persona con discapacidad legalmente reconocida.
- b) En los casos de incapacidad del cónyuge o pareja estable del personal, o de algún familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad.
- c) Cuando el trabajador o trabajadora precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- d) Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada cuando sea necesaria con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el Patronato.

24.2. Podrá concederse igualmente reducción de jornada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en los siguientes supuestos:

- a) Personal con edad igual o superior a los 55 años. En este caso, el Patronato se compromete a cotizar el 100% de todas sus retribuciones.
- b) Personal con algún tipo de enfermedad no susceptible de incapacidad temporal o permanente, o que se reincorporen al trabajo tras un periodo prolongado de ausencia por motivos de salud, de conformidad con el informe que al respecto emita el correspondiente Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) Personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de entre 12 y 16 años, ambos inclusive.

d) Por interés particular del personal.

En este supuesto de reducción de jornada y en sus posibles prórrogas no se permitirá, en ningún caso, su finalización anticipada respecto del periodo para el que se hubiera concedido, salvo cuando el personal inicie el disfrute de una licencia retribuida por maternidad o paternidad o sea declarado en otra situación administrativa distinta a la del servicio activo.

En los casos de reducción de jornada, el Patronato seguirá cotizando el 100% a la S.S. para no perder porcentaje en la jubilación. Esta situación sería aplicable en los siguientes supuestos de la reducción de jornada:

–Mayores de 55 años.

–Enfermedad propia.

–Cuidado de personas mayores a su cargo.

–Liberación sindical.

–Cuidado directo de un menor de 12 años o persona con discapacidad.

–Víctimas de violencia de género.

24.3. Este derecho solo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

24.4. El personal al que se le conceda la reducción de jornada, no podrá desempeñar en ese periodo otra actividad laboral o profesional retribuida.

24.5. La reducción de jornada se resolverá por el órgano competente previa solicitud de la persona interesada, a la que acompañará fotocopia compulsada del Libro de Familia o de los documentos oficiales acreditativos del supuesto que motive la petición.

24.6. Con carácter general, la reducción de jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida la persona interesada, de acuerdo con las necesidades del servicio.

En todo caso el Patronato se compromete a facilitar la aplicación de otras fórmulas de reducción de jornada en cómputo anual y no diario, para posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estudiando cada caso puntual y siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

24.7. La reducción de jornada llevará aparejada la disminución proporcional de todas las retribuciones de la persona interesada, con excepción de la ayuda familiar.

24.8. De la misma forma, las cotizaciones sociales y los descuentos correspondientes se calcularán sobre las retribuciones que correspondan a la jornada reducida, con excepción del apartado 2a).

24.9. Antes de finalizar el periodo concedido de jornada reducida, podrá solicitarse su prórroga, siempre que persistan las condiciones que motivaron inicialmente su

concesión.

24.10. Cotización a los sistemas de previsión social “complementaria”.

En caso de reducción de jornada, excedencias y permisos por cuidado de personas, se cotizará a los sistemas de previsión social correspondiente por el 100% de las retribuciones.

CAPÍTULO III

Jubilaciones

Artículo 25. Jubilaciones.

El personal laboral que cumpla los requisitos exigidos por la legislación vigente en cada momento podrán suscribir el contrato de jubilación parcial previsto en el “Estatuto de los Trabajadores” y disposiciones reglamentarias que lo desarrollen, cuya aceptación será obligatoria para la empresa, quien formulará el correspondiente contrato de relevo según la legislación vigente, al objeto de que pueda hacerse efectiva dicha jubilación parcial.

CAPÍTULO IV

Enseñanza

Excedencias

Artículo 26. Excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ambos casos el trabajador y la trabajadora no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 27. Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador o la trabajadora tenga representatividad legal suficiente en el ámbito negociador del presente convenio.
- c) El descanso de un curso escolar para el personal docente que desee dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de diez años de ejercicio activo en el mismo centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la Escuela a innovaciones educativas, el periodo de ejercicio en la Escuela quedará reducido a cuatro años.

Artículo 28.

El trabajador o trabajadora que disfrute de la excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse a la Escuela de Música.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, tendrá treinta días naturales para incorporarse a la escuela de Música y caso de no hacerlo causará baja definitiva en la misma.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 29. Excedencia voluntaria.

Todos los trabajadores y trabajadoras incluidas en este convenio tendrán derecho, previa solicitud por escrito, a pedir una excedencia voluntaria. Para conceder dicha excedencia será necesario que lleve al menos un año de antigüedad en la empresa, que no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores y que las necesidades de la Escuela queden cubiertas.

La excedencia, si se concede, comenzará a disfrutarse desde la fecha solicitada por el trabajador o trabajadora, debiendo hacer la solicitud con un mínimo de 15 días de antelación.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Para su reincorporación deberá comunicarlo a la Escuela de Música con una antelación de quince días antes de la finalización del año de excedencia. Pasado este tiempo se podrá cubrir la plaza libremente y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo cuando haya un puesto de su misma categoría, perdiendo dicho derecho, al año de haber terminado la excedencia.

CAPÍTULO V

Actualización y perfeccionamiento

Artículo 30. Cursos de actualización y perfeccionamiento.

Para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la Escuela de Música, el personal laboral tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como el hecho de haber asistido a la realización del examen o exámenes.

Artículo 31. Formación continua.

Enseñanza

El presente convenio se adhiere al IV acuerdo Nacional de Formación Continua de fecha 1 de febrero de 2006.

En los cursos organizados de acuerdo a planes específicos del Acuerdo Nacional de Formación Continua, el Patronato de la Escuela de Música de Zizur Mayor se verá obligado a facilitar las horas laborales precisas para efectuar dicha formación, sin reducción de salario.

Artículo 32. Euskera.

Los trabajadores y trabajadoras de la Escuela de Música de Zizur Mayor, personal docente y administrativo, que lo soliciten, serán incluidos en la planificación para el fomento del aprendizaje del Euskera que anualmente elabora el Servicio Municipal

de Euskera, subvencionado en su totalidad por el Gobierno de Navarra y al que puede acogerse el personal del Ayuntamiento de Zizur Mayor y de sus Organismos Autónomos.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 33. Premio de jubilación.

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten una antigüedad mínima de 15 años en la Escuela de Música, tendrán derecho a un premio de jubilación equivalente al importe de tres mensualidades ordinarias. En el caso de acogerse a un contrato de relevo, las tres mensualidades se referirán al salario acreditado en el momento de acceder a la jubilación parcial.

Artículo 34. Ayuda a los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una ayuda anual de 232,15 euros por cada hijo e hija en edades comprendidas entre los cero y los dieciocho años siendo la cuantía a percibir proporcional a la jornada laboral del trabajador o trabajadora.

A dicha cantidad se le aplicará la subida anual que se establezca en el convenio.

Esta ayuda se cobrará en el mes de septiembre previa justificación.

Los hijos e hijas de todo el personal laboral de la escuela de Música de Zizur Mayor, tendrán las mismas bonificaciones en la matrícula de la escuela, que las que se les aplica a las personas empadronadas en Zizur Mayor.

Artículo 35. Incapacidad temporal.

En los supuestos de trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, se le abonará el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales.

Artículo 36. Seguros.

El Patronato de la Escuela de Música de Zizur Mayor deberá contar con dos pólizas de seguro que garanticen la cobertura de la responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Deberá estar asegurado todo el personal de la Escuela de Música que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante acreditación de los boletines de cotización mensual TC-2.

Quedará excluido de esta medida todo el personal en situación de excedencia, sea esta forzosa o voluntaria.

Responsabilidad civil: En que puedan incurrir las personas aseguradas, con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de:

- Los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles.
- Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
- Los riesgos excluidos por las compañías aseguradoras.

Accidentes individuales: El riesgo garantizado del Seguro de Accidentes será las veinticuatro horas, incluyendo la actividad profesional y la vida privada en cualquier parte del mundo.

- Capital asegurado en caso de muerte: 36.000 euros.
- En caso de invalidez absoluta o permanente: 60.000 euros. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de los miembros.

No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 37. Seguridad e higiene.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico al año, que comprenderá las pruebas establecidas legalmente.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser informadas del resultado de las pruebas médicas.

El reconocimiento anual será a cargo de la Escuela de Música de Zizur Mayor.

Artículo 38. Ayuda sanitaria.

–Audífonos: Ayuda en el porcentaje del 40% del coste de los audífonos, con un tope de 1.054,52 euros por unidad y un máximo de uno por beneficiario/a y año natural (o dos en caso de necesidad de ambos oídos).

–Óptica: Ayuda en el porcentaje de un 40% de su coste total (para gafas o lentillas graduadas) con un tope de 250 euros por persona y un par cada dos años. Las ayudas irán destinadas a la adquisición de las lentes o cristales. En el caso de las monturas la ayuda máxima será de 30 euros, si el 40% del precio de la montura no supera la cifra de 30 euros, se pagará el porcentaje establecido.

–Filtros auditivos: Ayuda en el porcentaje de un 40% de su coste total con un tope de 150 euros por persona y un par cada dos años.

Esta ayuda se hará efectiva a partir del 1 de enero de 2020.



Artículo 39. Conceptos.

El salario de los trabajadores y trabajadoras comprendidas dentro del campo de aplicación de este convenio, estará compuesto por los siguientes conceptos retributivos:

Personal docente: Salario base, complemento docente y en su caso, antigüedad y plus de categoría funcional.

Personal no docente:

–Oficial administrativo: Salario base, complemento de puesto de trabajo, complemento de disponibilidad, y en su caso, antigüedad.

–Auxiliar administrativo: Salario base, complemento de puesto de trabajo y en su caso, anti- güedad.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidas en las tablas salariales que figuren como parte

integrante del mismo, como anexo. El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral por domiciliación bancaria.

Artículo 40. Previsión del salario base y complementos.

Adaptar las tablas salariales a la normativa tanto estatal como foral vigente en cada momento, con compromiso de revisión al final de cada año natural, de la evolución tanto de dicha normativa como de las posibilidades de recuperar el poder adquisitivo perdido en años anteriores.

Artículo 41. Plus de categorías funcionales.

Los trabajadores y trabajadoras que desempeñen categorías funcionales temporales percibirán mensualmente, con independencia de las otras retribuciones que les correspondan y tanto desempeñen efectivamente la categoría, el complemento reflejado en el anexo.

Artículo 42. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, antigüedad, complementos y plus de categoría funcional. Dichas pagas se harán efectivas en junio y diciembre.

Artículo 43. Antigüedad.

Por cada trienio vencido, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la cantidad

que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales que figuran en el anexo.

El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento, sin límite de trienios.

Dicho importe se percibirá en cada mensualidad (doce) y en cada paga

extraordinaria (dos) sumándolo al sueldo correspondiente.

Artículo 44. Trabajos de superior categoría.

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución establecida a aquella, en tanto subsista la situación.

Si el periodo de duración de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador o trabajadora podrá optar a estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe efectivamente, salvo necesidades de titulación, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 45. Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades imprevisibles de la Escuela de Música, esta precisará destinar a un trabajador o trabajadora tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Enseñanza

Artículo 46. Anticipos.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que su importe pueda exceder del noventa por ciento del salario mensual.

TÍTULO V

Derechos sindicales

Artículo 47. No discriminación.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Escuela de Música.

Artículo 48. Representación de los delegados y delegadas de personal.

Los delegados y delegadas de personal ejercerán mancomunadamente ante el Patronato de la Escuela de Música la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 49. Derechos de reunión.

Se garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la Escuela de Música a reunirse en el mismo, siempre que no se perturbe el desarrollo de sus actividades y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas a la Dirección de la Escuela de Música, con antelación debida, con la indicación de asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la escuela de Música que van a asistir a la Asamblea.

Artículo 50. Cuota sindical.

A requerimiento expreso de los trabajadores y trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales, la Escuela de Música podrá descontar de su nómina, el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el sindicato correspondiente determine.

En la autorización escrita de los trabajadores y trabajadoras deberá hacerse constar el importe que se autoriza a descontar.

Artículo 51. Ausencia por negociación de convenio y crédito horario.

Los y las representantes designadas por los trabajadores y trabajadoras, que se mantengan en activo en la Escuela de Música y hayan sido designadas como miembros de la Comisión Negociadora, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión paritaria de Interpretación, Mediación Arbitraje y seguimiento del Convenio. Así mismo, la persona que ostente la representación sindical disfrutará de una hora semanal de reducción de jornada lectiva para la realización de sus funciones sindicales.

TÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 52. Faltas y sanciones.

En materia de faltas y sanciones se aplicarán el régimen general establecido en la legislación laboral vigente.

Sin perjuicio de cada empresa pueda elaborar un Reglamento de Régimen Interior, en el que se concrete la especificación de las actuaciones constitutivas de faltas y las sanciones que puedan llevar aparejadas, se considerarán las siguientes:

- A .-Faltas leves.
- a) Tres faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo durante treinta días.
 - b) Una falta injustificada de asistencia durante el plazo de treinta días.
 - c) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
 - d) No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlos.
 - e) Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.
- B .-Faltas graves.

- a) Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
 - b) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.
 - c) El incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
 - d) Discusiones públicas con compañeros y compañeras de trabajo en la escuela de Música, que menosprecien, ante el alumnado o de sus familiares.
 - e) Faltar gravemente a la persona del alumno y alumna o de sus familiares.
 - f) La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.
- C .-Faltas muy graves.
- a) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
 - b) Más de nueve faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.
 - c) El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
 - d) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa de la Escuela de Música.
 - e) El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
 - f) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Enseñanza

Artículo 53. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores y trabajadoras prescribirán: Las faltas leves, a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 54. Sanciones.

La comisión de las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras es susceptible de ser sancionada de la siguiente forma.

A .–Por faltas leves: Amonestación verbal y si fuera reiteradas, amonestación por escrito.

B .–Por faltas graves: Amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constancia en el expediente personal.

C .–Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, apercibi- miento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo, o despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona interesada, indicando la fecha y hecho que las motivaron. Se remitirán copia de la misma a los Delegados y Delegadas de Personal, miembros del Comité de Empresa o Delegación Sindical.

La comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año, determinarán la cancelación de las análogas que pudieran constar en el expediente personal.



Artículo 55.

Las comisiones o acciones cometidas por quienes ostentan la titularidad de la Escuela de Música que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado a través de los y las Delegadas de personal, Delegado o Delegada Sindical o Comité de Empresa tratará, en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando a quien ostenta la titularidad de la escuela de Música.

Si en el plazo de diez días desde la notificación a la persona titular, no hubiese recibido respuesta o esta no fuera satisfactoria para quien reclama, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria del Convenio, la cual emitirá el correspondiente dictamen, en el plazo máximo de veinte días.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo.

TÍTULO VIII

Derechos adquiridos

Artículo 56. Derechos adquiridos.

Se respetarán, como derechos “ad personam”, aquellas condiciones que viniesen disfrutando y que, en su conjunto y, en su caso, en cómputo anual, sean más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 57. Prórroga del convenio.

Al finalizar la vigencia del presente convenio, las partes acuerdan mantener todas las condiciones del mismo durante todo el proceso negociador y hasta que se produzca la firma de uno nuevo o renovación del actual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El Convenio se atenderá a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

La elección de los Delegados o Delegadas de Prevención, así como la constitución del Comité de Seguridad y Salud se hará teniendo en cuenta la citada ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes negociadoras del presente Convenio se podrán adherir al Tribunal Laboral de Navarra, así como a su reglamento de aplicación que vincularán a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En el caso de que algún profesor o profesora tuviera que utilizar un instrumento musical de su propiedad para impartir las clases, el Patronato de la Escuela de Música establecerá durante el primer año las condiciones del seguro que garantice los instrumentos musicales propiedad del profesorado, utilizados por el mismo como elemento personal e indispensable para el ejercicio de la docencia, y solamente por el horario de trabajo del profesor o profesora afectada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Formula de valoración del precio hora, (hora ordinaria):

Salario bruto anual según categoría

N.º de horas anuales según convenio

Esta fórmula se aplicará a contrataciones no superiores a cinco días de trabajo efectivo.

Enseñanza

ANEXO

Tablas salariales del presente convenio para el año 2019

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DIRECCIÓN	COMPLEMENTO SUBDIRECCIÓN	COMPLEMENTO DOCENTE	ANTIGÜEDAD (trienio)
Grupo 1	PERSONAL DOCENTE					
	Profesor/a titular	1.647,17			16,16% del salario base	3,47% del salario base
	Director/a	1.647,17	395,51		16,16% del salario base	3,47% del salario base
	Subdirector/a	1.647,17		197,75	16,16% del salario base	3,47% del salario base

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD (trienio)
Grupo 2 y 3	PERSONAL NO DOCENTE				
	Oficial administrativo	1.453,95	15,16% del salario base	12,00% del salario base	3,47% del salario base
	Auxiliar administrativo	1.266,39	12,00% del salario base		3,47% del salario base

Zizur Mayor, 7 de mayo de 2019.

–Por el Patronato de la Escuela de Música de Zizur Mayor: Jon Gondan Cabrera.
Karlos Terés Sueskun.

–Por la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras de la Escuela de Música:
María Eugenia Abaigar Estanga.

(*) Este Convenio se compone de 27 folios firmados al margen por los y las representantes miembros de la Comisión.



FeSP EDUCACION PAMPLONA

Avda. Zaragoza 12

31003 Pamplona

Teléfono.: 948 291 180


educacionprivada.fesp@navarra.ugt.org

educacionpublica.fesp@navarra.ugt.org


educacion.fesp@navarra.ugt.org


www.feteugtnavarra.es



 @feteugtnavarra

 info@feteugtnavarra.es

 674 25 44 54

 Fete-Ugt-Navarra

UGT PAMPLONA

Avda. Zaragoza 12

31003 Pamplona

Teléfono.: 948 291 292 (ext.3)

Fax: 948 242 828

ugt@navarra.ugt.org

UGT ALSASUA

Erkuden, 6.

31800 Alsasua

Teléfono: 948 467 120

Fax: 948 468 382

ucalsasua@navarra.ugt.org

UGT TUDELA

Plaza Cuesta de la Estación, 3.

31500 Tudela

Teléfono: 948 821 801

Fax: 948 827 408

uctudela@navarra.ugt.org

UGT ESTELLA

Dr. Huarte de San Juan, s/n.

31200 Estella

Teléfono: 948 550 640

Fax: 948 550 229

ucestella@navarra.ugt.org

UGT TAFALLA

Paseo Padre Calatayud, 13. 31300

Tafalla

Teléfono: 948 700 890

Fax: 948 703 395

uctafalla@navarra.ugt.org

UGT BERA

San Esteban, 13.

31780 Bera

Teléfono y fax: 948 631 080

ucbera@navarra.ugt.org

UGT SAN ADRIÁN

Santa Gema, 38.

31570 San Adrián

Teléfono y fax: 948 696 600

sanadrian@navarra.ugt.org