

Convenio Colectivo de la Escuela de Música Juan Francés de Iribarren

Boletín Oficial de Navarra número 158, de 1 de agosto de 2023

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DE LA ESCUELA DE MUSICA “JUAN FRANCES DE IRIBARREN”
DE SANGÜESA/ZANGOZA**

Indice.

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito temporal.
- Artículo 3. Ámbito personal.
- Artículo 4. Comisión paritaria.
- Artículo 5. Organización del trabajo.
- Artículo 6. Contratación laboral.
- Artículo 7. Jornada mínima de contratación.
- Artículo 8. Periodo de prueba.
- Artículo 9. Oposiciones y ascensos.
- Artículo 10. Jornada de trabajo del personal docente.
- Artículo 11. Jornada de trabajo del personal no docente.
- Artículo 12. Vacación anual.
- Artículo 13. Permisos retribuidos.
- Artículo 14. Reducción de la contratación temporal, excedencias y jubilación.
- Artículo 15. Reducción de jornada.
- Artículo 16. Cursos de actualización y promoción.
- Artículo 17. Cursos de perfeccionamiento.
- Artículo 18. Formación continua.
- Artículo 19. Retribuciones. Conceptos.
- Artículo 20. Retribuciones.
- Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 22. Antigüedad.
- Artículo 23. Categorías funcionales y complemento directivo.
- Artículo 24. Derechos sindicales.
- Artículo 25. Seguros.
- Artículo 26. Prevención y salud laboral.
- Artículo 27. Incapacidad temporal.
- Artículo 28. Agrupaciones.
- Artículo 29. Compensación horaria por actividades extraescolares.
- Artículo 30. Régimen disciplinario. Faltas y sanciones.
- Artículo 31. Sanciones.
- Artículo 32. Prescripción.

Artículo 33. Vinculación a la totalidad.

Artículo 34. Derecho supletorio.

Artículo 35. Prorroga del convenio.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Su ámbito de aplicación será en la Escuela de música “Juan Francés de Iribarren” de Sangüesa/Zangoza (en lo sucesivo, Escuela de Música).

Artículo 2. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025.

Dos meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo, cualquiera de las partes deberá denunciarlo a fin de proceder a su renovación o, en su caso, extinción, entendiéndose prorrogado anualmente caso de no ser denunciado con la antelación mínima establecida.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios para la Escuela de Música, con independencia de la naturaleza del contrato de trabajo por el que se halle vinculado.

Con excepción de las regulaciones específicamente señaladas para “personal docente” o “conserje”, lo dispuesto en el presente convenio será de aplicación a todo el personal y, en lo no previsto, se estará a lo dispuesto en la normativa general (estatuto de los trabajadores) de conformidad con el artículo 34.

Artículo 4. Comisión Paritaria. Constitución y funciones.

A la firma del presente Convenio se crea una Comisión paritaria, compuesta por tres representantes del Patronato de la Escuela de Música y tres miembros representantes de las personas trabajadoras. La Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, siendo la primera de las reuniones al comienzo del curso escolar y la segunda dentro del mes de enero. Además, se reunirá a petición de cualquiera de sus miembros tantas veces como éstos lo soliciten.

Las reuniones ordinarias serán convocadas por quien presida el Patronato de la Escuela y a través de la Secretaría de ésta, mientras que en las que se celebren a petición de cualquiera de sus miembros, corresponderá a la persona promotora de la reunión cursar la convocatoria, por escrito y con una antelación mínima de 5 días hábiles, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, debiéndose adjuntar la documentación necesaria.

Si cumplido dichos términos la Comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente: se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

Reunida la Comisión decidirá sobre los asuntos del Orden del Día adoptando en la reunión los acuerdos que procedan. Si se estima oportuno, la reunión podrá suspenderse o interrumpirse y continuar no más tarde de los tres días naturales siguientes. Si dentro de ese plazo máximo no se ha tratado y decidido sobre todos los asuntos del Orden del Día, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria y el interesado podrá ejercitar las acciones que considere oportunas.

Serán competencias de la citada Comisión el seguimiento, la interpretación, la mediación y el arbitraje de lo acordado en el presente Convenio y sus acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta de sus miembros (mitad más uno), pudiendo contar en el ejercicio de sus funciones con la asistencia técnica y asesoramiento que estimen necesarios.

Ambas partes acuerdan asistir, en caso de conflicto y en primera instancia, al Tribunal Laboral de Navarra, sometiéndose voluntariamente a su arbitraje, antes de acudir a la vía Judicial.

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, así como la fijación de los horarios a observar por el personal de la Escuela, tanto docente como no docente, será competencia exclusiva del Centro, cuya Dirección procederá como seguidamente se indica:

La Dirección del Centro y a la vista del Calendario Escolar de cada curso, procederá a confeccionar el calendario laboral que deberá contemplar los días lectivos y sus horarios, las fechas de disfrute de las vacaciones, los horarios complementarios del profesorado y todas aquellas incidencias previsibles al comienzo del curso.

El referido calendario deberá ser aprobado por el Patronato de la Escuela.

Artículo 6. Contratación laboral.

En cuanto a la contratación laboral, las partes comparecientes acuerdan ajustarse a la normativa vigente en cada momento.

Se acuerda mantener la contratación eventual por curso completo (desde el 1 de septiembre al 31 de agosto).

En materia de jornadas parciales, éstas podrán modificarse, cuando por el número de alumnado matriculado en una determinada disciplina musical, se deba reducir o ampliar la jornada parcial por la que esté contratado el profesorado que la imparte. Dicha modificación en el número del alumnado deberá justificarse documentalmente al profesorado afectado.

A estos efectos, se suscribirá entre el Patronato y el personal afectado un documento anexo al contrato de trabajo en el que se recoja la nueva jornada a realizar, en el curso lectivo de que se trate, que nunca será inferior al 85% de la jornada que tenga reconocida en el contrato de trabajo, en el año inmediato anterior.

El referido documento de novación de contrato de trabajo se remitirá a la correspondiente Oficina de Empleo para su registro y otros efectos.

El establecimiento de la precitada garantía de limitación de la reducción de jornada no podrá implicar en ningún caso un incremento del número total de horas contratadas en la Escuela de Música. Al objeto de dar cumplimiento a esta premisa, la Dirección del Centro vendrá obligada a presentar alternativas de compensación y redistribución de dedicaciones entre quienes han sufrido reducciones y quienes se han visto afectados/as por incrementos de demanda, de manera tal que el cómputo anual de horas contratadas no sea objeto de incremento.

Excepcionalmente, y previa presentación de informe detallado que lo justifique, podrá aprobarse por el Patronato propuesta de incremento de horas anuales. Esta aprobación, para ser efectiva, deberá contar en todo caso con el voto favorable de la representación del Ayuntamiento.

Por otra parte, la empresa está obligada a conceder todas las solicitudes de jubilación parcial que le sean cursadas por el personal de la Escuela, con derecho a ello, para lo cual, formalizará los contratos de relevo que procedan, de acuerdo con las exigencias de la normativa vigente en cada momento.

Artículo 7. Jornada mínima de contratación.

Se acuerda que la jornada parcial, lectiva y mínima, por la que se pueda formalizar un contrato de trabajo, sea de dos horas semanales.

Artículo 8. Período de prueba.

El período de prueba que se establece para los trabajadores contratados, según el presente convenio, será de tres meses para todas las categorías.

Artículo 9. Oposiciones y ascensos.

En las ofertas y convocatorias públicas de plazas, se podrá valorar la experiencia acreditada por el personal aspirante en funciones docentes en Escuelas de Música de acuerdo con los criterios recogidos en el TREP y en el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo en las Administraciones Públicas de Navarra.

Artículo 10. Jornada de trabajo del personal docente.

La jornada laboral del personal docente que preste sus servicios en la escuela, será la siguiente:

Jornada semanal de 34 horas, que se realizará de lunes a viernes y se distribuirá de la siguiente forma:

10.1. Veinticuatro horas lectivas o de enseñanza directa con el alumnado.

10.2. Cuatro horas, no lectivas, de permanencia en el Centro, cuyo horario y día se coordinará por la Dirección del Centro y que se dedicarán a labores de equipo, atención a padres, madres y alumnado, claustros y demás tareas señaladas por la Dirección del Centro.

10.3. Seis horas no presenciales que se destinarán a la preparación por el profesorado de las actividades docentes.

El profesorado que sea contratado a tiempo parcial, realizará la jornada lectiva que se pacte además de las no lectivas, manteniendo éstas la misma proporción que resulta para la jornada completa.

Quienes desempeñen las funciones de Dirección, Jefatura de estudios y Secretariado académico, dedicarán a tales funciones, seis, cuatro y dos horas semanales respectivamente, dentro de la jornada lectiva y presencial en el Centro, con independencia de las jornadas lectivas y no lectivas que tengan asignadas como profesorado de la escuela. Anualmente, en función de las condiciones y circunstancias de cada curso académico, podrá proponerse la aplicación, con carácter extraordinario y no consolidable, de un número de horas de dedicación a la función de Dirección diferente al acordado en este artículo.

El cómputo anual de horas para los años 2023, 2024 y 2025 será de 1.286, de las cuales, 855 serán lectivas, 143 presenciales no lectivas y 288 no presenciales, para formación del profesorado y otras actividades.

Artículo 11. Jornada de trabajo del personal no docente.

La jornada laboral anual, de horas efectivas y realmente prestadas, será de 1592 para el año 2023, 2024 y 2025.

El calendario laboral del personal no docente, así como la jornada laboral diaria, será coincidente en la mayor medida posible con el personal docente, y será elaborado por la Dirección de la Escuela, previa consulta al personal afectado y sometido, conjuntamente con el calendario del curso escolar y el laboral del personal docente, a la aprobación de la junta del Patronato.

Artículo 12. Vacación anual.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará como mínimo de un mes de vacaciones retribuidas por cada año completo de trabajo. Dicho período coincidirá en época estival, debiendo figurar en el calendario laboral las fechas de su disfrute, tal como se prevé en el artículo 5 del presente Convenio.

Artículo 13. Permisos retribuidos.

El personal tendrá derecho a que se le conceda, justificando su petición, permiso retribuido en el número de días y por los motivos que se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, enfermedad grave, ingreso hospitalario o fallecimiento de pariente(s) hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando de los tres días naturales, dos resulten no laborables, el personal elegirá el tercer día laborable, dentro de los 10 días siguientes al hecho causante y preavisando a la Dirección del Centro, con la mayor antelación posible. Cuando por los motivos indicados en el presente apartado, sea preciso realizar un desplazamiento a una provincia no limítrofe, se incrementará la licencia en dos días más.
- c) Un día por boda de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo el mismo día de la celebración de dicho acto.
- d) Un día por traslado de domicilio.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por las trabajadoras embarazadas, justificando específicamente la necesidad de realizarse dentro de la jornada de trabajo, en el caso de contratos a tiempo parcial.
- f) Para asistir a consultas, tratamientos o exploraciones de tipo médico, así como para acompañar al/a la cónyuge, padres, madres o hijos/as que convivan en la misma unidad familiar de la persona trabajadora, se dispondrá del tiempo necesario si se realizan en la misma ciudad de residencia o comarca de la persona trabajadora, y de un día en el resto de los casos; todo ello con la debida justificación por parte de la autoridad sanitaria competente y siempre y cuando no hubiera otra alternativa horaria.
- g) Los permisos a, b, c y f, se entienden extensibles a parejas de hecho.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- j) Todo el personal afectado por este Convenio podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que podrán disfrutarse en uno o dos períodos y deberán serle concedidos de solicitarlo con al menos veinte días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro/a trabajador/a de permiso, la Dirección de la Escuela decidirá sobre su concesión o no, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

k) Todo el personal docente dispondrá de dos días no recuperables al año, previa justificación:

–Para conciertos y ensayos relacionados con su especialidad; siempre y cuando se solicite con tres días de antelación y pueda ser sustituido.

–Para cursos relacionados con su especialidad; siempre y cuando se solicite con tres días de antelación y pueda ser sustituido.

Este permiso no podrá ser disfrutado fraccionado en horas.

l) Todo el personal no docente dispondrá de dos días, o la parte proporcional en contratos de duración inferior al año y/o jornada parcial, de asuntos propios no recuperables al año, siempre y cuando se solicite con tres días de antelación y pueda ser sustituido o se determine por dirección que dicha sustitución no resulta imprescindible.

Este permiso podrá ser disfrutado fraccionado en horas.

Con carácter general y salvo en aquellos permisos en los cuales se especifique de otra forma, las peticiones se harán con 10 días naturales de antelación, salvo causa justificada.

Artículo 14. Reducción de la contratación temporal, excedencias y jubilación.

Con el objetivo de dotar de estabilidad laboral a la plantilla de la Escuela de Música, el Patronato se compromete a llevar a cabo, con la mayor celeridad posible, los procesos pertinentes para la estabilización del empleo en los términos en que la norma legal vigente lo permita.

En materia de excedencias se establece:

–El personal tiene derecho a disfrutar de una excedencia voluntaria con duración entre 1 y 5 años, con reserva de puesto de trabajo de 2 años. Dicho período de excedencia deberá coincidir con el desarrollo del curso escolar y deberá ser solicitada con un mes de antelación, tanto la excedencia como la incorporación al puesto de trabajo. Pasados esos dos años máximo de reserva de puesto de trabajo, la plaza podrá convocarse mediante concurso-oposición y/o oposición.

–Si la excedencia se destina exclusivamente a la ampliación, formación o actualización académica del personal, la reserva de plaza podrá ampliarse al período de tiempo que dure el plan de estudios elegido, presentando la oportuna acreditación.

–No podrá coincidir en situación de excedencia, más del 20% de la plantilla del Centro, redondeándose al alza la fracción resultante de aplicar el indicado porcentaje y con un máximo de cuatro personas.

Artículo 15. Reducción de jornada.

El profesorado mayor de 58 años podrá pasar a petición propia y si la legislación lo permite, a tener una jornada semanal de 20 horas lectivas, reduciéndose las no lectivas presenciales y no presenciales en el mismo porcentaje.

Artículo 16. Cursos de actualización y promoción.

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

Artículo 17. Cursos de perfeccionamiento.

El Patronato podrá organizar a través de la propia Escuela de música, cursos de perfeccionamiento o promoción profesional del personal, en las condiciones que se establezcan en la convocatoria de cada curso.

Artículo 18. Formación continua.

En esta materia las partes acuerdan regirse por lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de agosto, y sus normas de desarrollo, por el que se regula la subsistencia de formación profesional continua, o por las normas de referencia que sustituyan a la citada.

Artículo 19. Retribuciones. Conceptos.

I.–Retribuciones del personal docente:

Constará de salario base mensual, complemento docente, antigüedad, “Complemento Compensatorio”, en su caso plus funcional a aquellas personas que les corresponda y otros complementos si procedieran atendiendo a las condiciones de prestación del servicio.

II.–Retribuciones del personal no docente:

Constará de salario base mensual, complemento de puesto de trabajo, complemento de nivel, antigüedad, “Complemento Compensatorio”, y en su caso plus funcional a aquellas personas que les corresponda y otros complementos si procedieran atendiendo a las condiciones de prestación del servicio.

Se fija como “Salario Base” para la categoría de personal docente la establecida cada año para el personal público encuadrado en el nivel B de la Función Pública en Navarra.

Se fija como “Salario Base” para la categoría de Conserje la establecida cada año para el personal público encuadrado en el nivel D de la Función Pública en Navarra.

Se crea el “Complemento Compensatorio”, sustitutorio del complemento “Ad Personal” que desaparece, no absorbible ni compensable, que se asigna a todos los puestos del personal. El porcentaje resultante para el cálculo de dicho complemento se fija en un 7,80 del salario base mensual correspondiente a cada plaza, abonable en 12 mensualidades sin inclusión de la pagas extraordinarias, tanto para el personal docente como para el personal no docente, de manera que la actualización del salario base conllevará la actualización directa del complemento creado.

El importe del “complemento compensatorio” se determinará conforme a los siguientes criterios de cálculo:

1.–Personal con jornada laboral anual superior al 50%: se abonará el 7,80% del salario mensual correspondiente a cada plaza en jornada laboral completa.

2.–Personal con jornada laboral anual comprendida entre el 25 y el 50%: se abonará el 50% del complemento compensatorio correspondiente a cada plaza en jornada laboral completa.

3.–Personal con una jornada de trabajo inferior al 25%: se abonará el Complemento Compensatorio equivalente al 25% del complemento compensatorio correspondiente a cada plaza en jornada laboral completa.

Aquellas personas que a fecha de entrada en vigor del presente convenio venían percibiendo el complemento “Ad Personam” mantendrán, en el caso de que las retribuciones percibidas fuesen superior a las resultantes del complemento compensatorio, el importe que venían percibiendo, el cual será objeto de actualización en los mismos términos que las retribuciones ordinarias.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio quedan establecidas en las tablas salariales que figuran 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. Se abonará mediante cheque bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con la representación legal del personal.

Artículo 20. Retribuciones.

Las retribuciones del personal de la Escuela de Música “Juan Francés de Iribarren” se revisarán conforme a los criterios fijados en la Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra para el personal funcionario y estatutario de las Administraciones Públicas de Navarra.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias, como complemento periódico de vencimiento superior al mes, del importe de una mensualidad completa de sus retribuciones, incluido el plus funcional a quienes lo tengan reconocido. Dichas gratificaciones se harán efectivas los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Artículo 22. Antigüedad.

Por cada trienio vencido y a partir del mes siguiente a su vencimiento, el personal tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales que figuran en el anexo, consistente en un 2,3% del salario base mensual (incluido el Plus Funcional a quien lo tenga reconocido) para el personal docente; y de un 2,3% del salario base mensual para el personal no docente.

El personal eventual (que no esté cubriendo la excedencia de otra persona trabajadora) que lleve en la escuela más de 3 años trabajando, tendrá derecho a cobrar el plus de antigüedad en las mismas condiciones que el personal fijo.

A fin de establecer los trienios vencidos, se tendrá en cuenta la primera fecha de alta en la Escuela, independientemente del tipo de contrato por el que la persona trabajadora fue dada de alta.

Artículo 23. Categorías funcionales y complemento directivo.

El personal de la Escuela de Música que tenga encomendadas funciones de Dirección, Jefatura de estudios y Secretariado académico, percibirá mientras desempeñen tales puestos directivos los siguientes pluses calculados sobre el salario base mensual (nivel B):

–Dirección: 23,25% por catorce mensualidades.

–Jefatura de estudios y Secretariado académico: 11,63% por catorce mensualidades.

Artículo 24. Derechos sindicales.

Los derechos de representación colectiva y sindical del personal se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 25. Seguros.

Se acuerda que los diferentes seguros existentes se mantengan durante toda la vigencia del presente Convenio.

Artículo 26. Prevención de riesgos y salud laboral.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al cumplimiento de lo establecido en la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la medida en que a cada parte corresponde asumir las obligaciones que la citada Ley impone.

En cuanto a la salud laboral, las partes reconocen el derecho de todo el personal a la vigilancia de su salud, por lo que se realizarán revisiones cada tres años a quienes así lo soliciten.

El personal tiene derecho a ser informado del resultado de las pruebas médicas que le sean efectuadas, con total privacidad.

Artículo 27. Incapacidad temporal.

En el caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, la empresa garantizará el 100% del salario real a partir de la fecha del parte de baja y mientras dure el proceso.

Artículo 28. Agrupaciones.

A cada agrupación de la escuela se le asignará un 25% más de horario lectivo que se destinará a la realización de fotocopias, preparación de clases, arreglos de partituras, etc.

Artículo 29. Compensación horaria por actividades extraescolares.

Aquellas actividades extraescolares que se lleven a cabo, –siempre con la autorización de la Dirección de la Escuela–, tales como conciertos propios y sus ensayos, colaboraciones con otras agrupaciones, etc., se compensarán de la siguiente forma:

–Si la actividad en cuestión tiene lugar en día laboral y lectivo según el calendario: el tiempo empleado se deducirá del conjunto de horas no lectivas presenciales, y en igual número, que corresponda realizar del total anual al personal actuante.

–Cuando tales actividades se lleven a cabo en día festivo o no lectivo según el calendario laboral: el número de horas invertidas se duplicarán para su compensación, deduciéndolas del conjunto de horas no lectivas presenciales que corresponda realizar, al personal que haya intervenido en tales actuaciones.

–Cuando no puedan compensarse con tales horas no lectivas presenciales, por haberse agotado las mismas antes de final de año; se procederá a su compensación económica, según los criterios de los apartados anteriores.

Artículo 30. Régimen disciplinario. Faltas y sanciones:

En materia de faltas y sanciones se aplicará el régimen general establecido en la legislación laboral vigente y en particular, en el presente artículo se concretan las actuaciones constitutivas de faltas y las sanciones que pueden llevar aparejadas y que seguidamente se describen:

A) Faltas leves:

1.–Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

2.–Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.

3.–Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.

4.–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 hacerlo.

5.–Negligencia en la entrega de las calificaciones en las fechas acordadas, el control de asistencia y disciplina del alumnado.

6.–Dos faltas de puntualidad injustificadas, de hasta 15 minutos, al Claustro o a la evaluación, durante el curso escolar.

7.–Una falta de puntualidad injustificada, de hasta 30 minutos, al Claustro o a la evaluación, durante el curso escolar.

B) Faltas graves:

1.–Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

2.–Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.

3.–El incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

4.–Discusiones públicas con compañeros de trabajo en la Escuela de Música, que supongan un menosprecio, ante el alumnado o sus familiares.

5.–Faltar gravemente a la persona del alumnado o de sus familiares.

6.–La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

7.–Tres faltas de puntualidad injustificadas, de hasta 15 minutos, al Claustro o a la evaluación, durante el curso escolar.

8.–Dos faltas de puntualidad injustificadas, de hasta 30 minutos, al Claustro o a la evaluación, durante el curso escolar.

9.–Una falta de puntualidad injustificada de más de 30 minutos y una falta de asistencia injustificada, al Claustro o a la evaluación, durante el curso escolar.

C) Faltas muy graves:

1.–Más de nueve faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

2.–Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.

3.–El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

4.–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.

5.–El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

6.–La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a la fecha de haberse producido la primera infracción.

7.–Más de tres faltas de puntualidad, de hasta 15 minutos, al Claustro o a la evaluación, durante el curso escolar.

8.–Más de dos faltas de puntualidad, de hasta 30 minutos, al Claustro o a la evaluación, durante el curso escolar.

9.–Dos o más faltas de puntualidad injustificadas de más de 30 minutos y dos o más faltas de asistencia injustificada, al Claustro o a la evaluación, durante el curso escolar.

Artículo 31. Sanciones.

La comisión de las faltas cometidas por el personal es susceptible de ser sancionada de la siguiente forma:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal y si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

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

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, apercibimiento 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 trabajadora, indicando la fecha y hecho que las motivaron. Se remitirá copia de la misma a la Representación del Personal.

La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves y muy graves durante un año, determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en el expediente personal.

Artículo 32. Prescripción.

Las infracciones cometidas por el personal prescribirán:

–Las faltas leves, a los diez días.

–Las faltas graves, a los quince días.

–Las faltas muy graves, a los cincuenta 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.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las faltas de puntualidad y de asistencia a los Claustros y evaluaciones prescribirán al final de cada curso escolar.

Artículo 33. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen que, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobase, en todo o parte de su contenido; el presente Convenio colectivo quedaría sin eficacia práctica alguna.

Artículo 34. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas legales de general aplicación.

Artículo 35. Prorroga 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 prórroga del actual.

Artículo 36. Cláusula de descuelgue.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse de forma unilateral a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en primera instancia la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

En caso de no llegarse a acuerdo en el ámbito de la empresa, las partes acuerdan expresamente que los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará en caso de acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Así mismo se podrá someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional o Autonómica en caso de acuerdo entre ambas partes.

Personal Docente: (retribuciones jornada completa).

TABLA SALARIAL	SALARIO BASE (nivel B)			CTO. DOCENTE				CTO. COMPENSATORIO				TOTAL	
	N.º pagas	Importe mensual	Importe anual	N.º pagas	%	Importe mensual	Importe anual	N.º pagas	%	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
Docente	14	1.764,70	24.705,80	14	18,17	320,65	4.489,10	12	7,8	137,65	1.651,80	2.223,00	30.846,70

ANTIGÜEDAD	TRIENIOS				
	Categoría	Salario base	%	Importe mensual	Importe anual
Docente		1.764,70	2,3	40,59	568,20

PLUS FUNCIONAL	EQUIPO DIRECTIVO			
Categoría	Salario base	%	Importe mensual	Importe anual
Director-a	1.764,60	23,25	410,29	5.744,06
Jefe-a estudios	1.764,60	11,63	205,23	2.873,22
Secretario-a Dirección	1.764,60	11,63	205,23	2.873,22

Antigüedad: se aplica sobre el plus funcional a quien lo perciba

Personal No Docente: (retribuciones jornada completa).

TABLA SALARIAL	SALARIO BASE (nivel D)			CTO. DE NVEL				CTO. PUESTO DE TRABAJO				CTO. COMPENSATORIO				TOTAL	
	N.º pagas	Importe mensual	Importe anual	N.º pagas	%	Importe mensual	Importe anual	N.º pagas	%	Importe mensual	Importe anual	N.º pagas	%	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
Conserje	14	1.274,93	17.849,02	14	14	152,99	2.141,88	14	8,89	113,34	1.586,78	12	7,8	99,44	1.193,33	1.640,71	22.771,01

ANTIGÜEDAD	TRIENIOS			
Categoría	Salario base	%	Importe mensual	Importe anual
Conserje	1.274,93	2,3	29,32	410,48

En Sangüesa / Zangoza a 5 de mayo de 2023, se procede a firmar por las partes interesadas, el actual convenio, desarrollado en dieciocho páginas numeradas (Se subsana artículo 4 y 14, se añade artículo 36).

El Presidente del Patronato, Roberto Matxin Iturria.

El Representante de los trabajadores, Jokin Borromeo Juan.