

RESOLUCIÓ de 5 de febrer de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Humboldt Comunicació Intercultural, SA per als anys 2022-2027 (codi de conveni núm. 08100132012012).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Humboldt Comunicació Intercultural, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de juny de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Humboldt Comunicació Intercultural, SA per als anys 2022-2027 (codi de conveni núm. 08100132012012) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HUMBOLDT COMUNICACIÓN INTERCULTURAL SA, PARA EL PERÍODO 2022-2027

Título I. Disposiciones Generales

Capítulo I **Determinación de las Partes y Ámbitos**

Artículo 1. *Determinación de las Partes*

El presente convenio se concluye entre la dirección de la empresa Humboldt Comunicació Intercultural SA, en adelante, Humboldt, y la representación legal de los trabajadores en la misma.

Este convenio constituye un conjunto de normas reguladoras de las relaciones de trabajo dentro de la empresa Humboldt, y es el resultado de la negociación desarrollada entre las representaciones de ambas partes, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente del derecho que igualmente le reconoce el artículo 3.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Los objetivos recogidos en el siguiente acuerdo son:

1. Garantizar la calidad de la enseñanza y servicios ofrecidos
2. El compromiso a la atención personalizada y la fidelización del alumnado
3. La viabilidad y el éxito económico de la empresa
4. La calidad de las condiciones laborales y promoción de una plantilla estable
5. La participación efectiva de los trabajadores en la gestión de la empresa
6. Garantizar el principio de transparencia por ambas partes firmantes.

Las partes firmantes de este convenio reconocen estar vinculados, por lo no dispuesto en el presente convenio, por el convenio sectorial, tanto autonómico como estatal vigentes.

Artículo 2. *Ámbito Personal*

Este convenio será aplicable a todo el personal que presta sus servicios en la empresa Humboldt mediante una relación laboral.

Las disposiciones de este convenio no se aplican al personal a que se refiere el Real Decreto 1.382/1985, de 1 de agosto, que se regirá únicamente por esta norma y por lo que se pacte con la titularidad.

Artículo 3. *Ámbito Funcional*

Quedarán afectadas por el presente convenio las relaciones laborales vinculadas a toda la actividad económica de la empresa Humboldt.

Artículo 4. *Ámbito Territorial*

El convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Barcelona, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

El presente convenio será de aplicación en cualquier territorio donde se desarrolle su actividad para la empresa el personal vinculado mediante una relación laboral con Humboldt.

Artículo 5. *Ámbito Temporal*

El ámbito temporal del presente convenio será desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2027, fecha en la que, si no ha sido denunciado, se entenderá que se va prorrogando año por año, y si ha sido objeto de denuncia por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación al vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente convenio.

En cuanto a las actualizaciones fijadas para cada año de vigencia, estas se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año.

Capítulo II **Comisión Paritaria**

Artículo 6. *Constitución de la Comisión Paritaria*

En el mes siguiente a la publicación en el BOP de Barcelona, se constituirá una Comisión Paritaria, que será un órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo establecido en el presente convenio colectivo.

Esta Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la dirección y dos delegados sindicales.

En el mes siguiente a la publicación en el DOGC del convenio se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación; adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia; el arbitraje, la mediación y la conciliación; el acuerdo de las Tablas Salariales anuales, y todas aquellas cuestiones establecidas en la ley a su conocimiento e intervención, y que puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

Esta Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la dirección y dos delegados sindicales.

Artículo 7. *Funcionamiento Comisión Paritaria*

1. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las partes firmantes del convenio.

2. La reunión ordinaria se deberá convocar con una antelación mínima de cinco días, y las extraordinarias con la mayor antelación posible. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria.

3. De todas las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, se elaborará el acta correspondiente por el secretario/secretaria que será nombrado/a por la dirección. Estas actas serán personales, por escrito y deberá figurar el orden del día a tratar, y adjuntar el borrador del acta de la sesión anterior.

4. Todos los acuerdos de la comisión requieren el consenso de ambas partes.

5. Las partes deciden, en aquellas cuestiones sobre las cuales no haya acuerdo, someterlas al criterio de un arbitraje a través del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña.

Capítulo III **Organización del Trabajo**

Artículo 8. *Organización del Trabajo*

La disciplina y organización de trabajo son facultades específicas del empresario, y se debe ajustar a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones aplicables a los centros de trabajo y a la actividad propia.

La actividad propia de la empresa podrá ser realizada por los trabajadores a distancia o de manera presencial en centro de trabajo de la empresa o de los clientes o lugar designado por éstos para ese fin.

La forma de prestar servicios vendrá determinada por las propias características de la actividad a desarrollar y de los requisitos del curso a impartir, extremo que será comunicado al trabajador, nada más sea conocido por la empresa. Precisamente esta especialidad de la actividad que implica flexibilidad por parte del trabajador será retribuida por la empresa a través de un plus salarial denominado de modalidades formativas.

Título II. Del Personal

Capítulo I Sección Primera **Clasificación del Personal**

Artículo 9. Grupos Profesionales

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, de conformidad con su titulación y las tareas que realiza en el centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

I.Grupo 1. Personal Docente

- Profesor/a

II.Grupo 2. Administración

- Cap.
- Oficial
- Auxiliar

III.Grupo 3. Personal técnico

- - Dirección académica
- - Dirección de programas

2. En el supuesto en que Humboldt requiera la contratación de personal en categorías no incluidas en el apartado anterior, se deberá reunir la Comisión Paritaria del convenio para colaborar en las dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse, respecto de la aplicación de las cláusulas de este convenio a las nuevas categorías o grupos.

Artículo 10. *Definiciones*

Las definiciones correspondientes a cada una de las funciones incluidas para cada grupo profesional vienen recogidas en el Anexo I del presente Convenio.

Sección Segunda Contratación

Artículo 11. *Contratación*

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán ser contratados mediante cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento. Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

El contrato se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán indefinidos, transcurrido el período de prueba, excepto prueba en contra que acredite la naturaleza temporal o fijo discontinua del mismo.

También adquirirán la condición de indefinidos, aquellos trabajadores que, en un período de veinticuatro meses, hubiesen estado contratados durante un término superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal. No obstante, lo anterior, siempre se adquiere la condición de indefinido de conformidad con lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

2. Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia para ampliar su jornada, en caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto requiera, a juicio de la Dirección.

3. La contratación temporal y de duración determinada, no podrá superar el 35% del total de horas realizadas por el conjunto del personal contratado.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para colaborar en la resolución de dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y adecuación del convenio a la normativa vigente.

4. El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y adecuarse a aquello previsto en la legislación vigente de control de la contratación.

5. En todo caso, se entregará la copia básica del contrato a la representación de los trabajadores.

Artículo 12. *Particularidades de los Contratos*

- Contrato fijo discontinuo:

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

3. Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

4. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral: la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

5. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria

6. Las peculiaridades de la prestación de servicios, justifica la posibilidad de celebrar a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

7. Criterios objetivos y formales del llamamiento:

- El llamamiento se deberá notificar al trabajador por correo certificado con acuse de recibo o correo electrónico, con una antelación mínima de 5 días a su incorporación.

- Los trabajadores/as fijo-discontinuos serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa, cada vez que lo requiera la actividad de que se trate. Para el supuesto de que cuando vaya a hacer el llamamiento el número de horas de los cursos existentes sean inferiores a la jornada del contrato del trabajador más antiguo, éste podrá optar entre incorporarse al trabajo con reducción voluntaria de jornada hasta que sea posible completar la misma, o bien pasar el llamamiento al siguiente de la lista, sin que esto suponga renuncia alguna a su puesto de trabajo.

Artículo 13. *Período de Prueba*

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que se establece a continuación:

1. Para todo el personal contratado temporalmente:

- a) Grupo I. Personal docente y coordinación: 80 días laborables.
- b) Grupo II. Administración: 30 días laborables.

2. Para todo el personal contratado por tiempo indefinido el período de prueba será de 100 días laborables.

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose a todos los efectos el mencionado período.

Artículo 14. *Vacantes*

1. Se entiende como vacante la situación producida en un centro por la baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de la relación laboral, excepto en los casos de amortización del puesto de trabajo.

2. Las vacantes del personal docente se cubrirán preferentemente con personal actual del centro, incluyendo otras categorías, combinando la capacidad, la titulación y la aptitud con la antigüedad en el centro. Si no hubiera personal que reuniera las condiciones mencionadas, las vacantes se cubrirán de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

3. Las vacantes del personal administrativo se cubrirán preferentemente con personal actual del centro, trabajadores del mismo grupo profesional, excepto en los cargos ocupados por personal de alta dirección.

Los auxiliares con tres años de servicio en la categoría ascenderán a oficiales y, si no hubiera vacante, continuarán como auxiliar con la retribución de oficial.

En aquellos casos en que el trabajo de administración lo lleve a cabo exclusivamente una persona, ésta tendrá la categoría mínima de oficial.

4. El personal no docente del centro tendrá preferencia para ocupar una vacante docente, siempre que reúna los requisitos legales, la aptitud, la capacidad y la titulación necesarias, si procede.

5. En el caso de nueva contratación o producción de vacantes indefinidas, y siempre que el personal fijo discontinuo no pudiera acceder a estas plazas, tendrá preferencia el personal con contrato temporal y de duración determinada.

Artículo 15. *Ceses*

Cuando el trabajador cese en su puesto de trabajo a instancia de la empresa, esta deberá dar cumplimiento a la legislación vigente.

El trabajador que quiera cesar en la empresa lo deberá realizar con un preaviso de 30 días para el personal docente y quince días para el personal administrativo. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Si la empresa recibe el preaviso, en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación supondrá que el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso podrá hacerse dentro de los siete días siguientes a contar desde la publicación de las listas definitivas de aprobados.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante este.

Artículo 16. *Inserción de Personas con Diversidad Funcional*

Reserva de plazas para personas con discapacidad

Al objeto de favorecer la contratación de personas con diversidad funcional, las partes firmantes del presente convenio quieren dejar constancia de la obligación que tienen las empresas de 50 o más personas trabajadoras de que al menos el 2% de su plantilla sean personas con diversidad funcional.

Las partes firmantes del convenio acuerdan no acogerse a las medidas alternativas establecidas en la legislación vigente.

La empresa, previa información y consulta a los representantes de los trabajadores, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservables a esta finalidad, atendiendo a las características de la diversidad, y adecuando el puesto de trabajo si fuera necesario.

Título III. Jornada, Vacaciones, Enfermedad, Permisos y Excedencias

Capítulo I Jornada Anual de Trabajo

Artículo 17. *Horario del Personal Docente*

1. El horario del personal docente comprenderá horas lectivas y no lectivas. Las horas no lectivas representan un 5% de la jornada contratada.
2. Se entiende por hora lectiva la clase, período de 60 minutos, durante la cual el profesor/a realiza su función docente, que consiste en la explicación oral, realización de pruebas o ejercicios escritos y preguntas a los alumnos y, en su caso, las tutorías realizadas grupalmente.

3. Se entenderá por horas no lectivas todas aquellas que tengan relación con la enseñanza, tales como el tiempo de la preparación de clases, la evaluación, correcciones, preparación de exámenes, de trabajos de laboratorio y prácticas, tutorías individualizadas, reuniones del equipo y entrevistas con el coordinador, bibliotecas, y otras análogas. También se considerarán horas no lectivas la formación interna del profesorado, asistencia a cursos, talleres, seminarios, jornadas y congresos, cuando esta formación se realice a propuesta o con el acuerdo de la dirección.

Para el caso en que la formación obligatoria presencial coincida con la impartición de las clases habituales del docente, las horas que éste debiera dedicar a la clase y que se esté en dicha formación obligatoria presencial, computarán a todos los efectos como horas lectivas. El resto de horas dedicadas a dicha formación obligatoria presencial que no coincida con las clases asignadas computarán, conforme a lo previsto en el párrafo anterior, como horas no lectivas.

Las horas invertidas en la asistencia del personal docente a cursos, talleres, seminarios, jornadas y congresos externos se podrán computar como permiso retribuido, siempre que la finalidad de la medida formativa esté vinculada a la actividad de la empresa y se realice a propuesta o con el acuerdo de la dirección. Como contraprestación, la dirección le puede exigir al docente la realización de una formación interna sobre los temas de la medida formativa realizada.

4. La Dirección no puede obligar a realizar las horas no lectivas presencialmente en el centro principal de trabajo ni otro centro donde se realiza la clase. No obstante, las reuniones convocadas por la dirección y los talleres de formación en el centro, se harán presencialmente, siempre que no superen un máximo del 50% del total de las horas no lectivas en cómputo anual.

5. En ningún caso las horas no lectivas podrán ser convertidas en horas lectivas.

6. Los test de nivel, tutorías virtuales y correcciones de exámenes de grupos y alumnos donde no es profesor titular y/o habitual, se considerarán jornada no lectiva que no computará a efectos de su jornada ordinaria, y serán remuneradas conforme a las tablas salariales recogidas para la jornada ordinaria en el Anexo II del presente convenio según los siguientes criterios:

- 4 exámenes corregidos equivaldrán a 1 hora ordinaria.
- Atención a 10 alumnos en las tutorías virtuales equivaldrán a 1 hora de tutoría.
- Los test orales se computarán según el tiempo real de dedicación. En caso de desplazamiento a una empresa, se computará como mínimo una hora.

- Los cursos de movilidad gestionados por organismos oficiales se computarán entre un 5% y un 25% más de las horas realmente realizadas. El porcentaje a aplicar se realizará dependiendo del margen derivado del presupuesto aceptado por parte del organismo oficial. Quedan excluidos los cursos de movilidad de gestión individual.
- Los cursos de comunicación intercultural se computarán como mínimo, el doble de las horas realmente realizadas.
- Los seminarios se computarán como trabajadas el 50% más de las horas realizadas.
- En el caso de que las clases de mañana empiecen antes de las 08.00h se acuerda una remuneración adicional del 15% sobre el salario base correspondiente por el tiempo trabajado antes de las 08.00h.

Artículo 18. *Horario del Personal No Docente*

El horario del personal no docente se adaptará al del centro según necesidades, en la actualidad el horario es de lunes a viernes de 07.45 a 20.15h. Dentro de este horario de apertura se fijarán los horarios del personal de administración y servicios.

Para este personal trabajar el domingo o festivos, en principio, será voluntario. Excepcionalmente, se podrá requerir el trabajo del personal administrativo en domingos o festivos. Las horas trabajadas en domingo o festivos serán retribuidas con una remuneración adicional del 100% del salario base correspondiente.

Artículo 19. *Jornada del Personal Docente*

1. La jornada ordinaria del personal docente será de 31 horas semanales de media en cómputo anual, de las cuales el 95% de las horas serán lectivas y el 5% de las horas serán no lectivas.
2. La jornada ordinaria se considera a tiempo completo, y todos los contratos a tiempo parcial se calculan en proporción de este, respetando el precio y coeficiente de horas lectivas y no lectivas.
3. Para el personal docente trabajar el sábado, domingo o festivos será voluntario. Cuando no haya personal voluntario para trabajar en sábado, la empresa podrá establecer un sistema de turnos, donde se asegurará la rotación del profesorado. Las horas trabajadas en sábado serán pagadas con una remuneración adicional del 15% del salario base correspondiente. Las horas trabajadas en domingo o festivos serán retribuidas con una remuneración adicional del 100% del salario base correspondiente.

Artículo 20. *Jornada del Personal No Docente*

1. La jornada del personal no docente, será la siguiente:

- a) personal administrativo: 36 horas semanales de media en cómputo anual
- b) personal técnico: 38 horas semanales de media en cómputo anual

distribuidas a lo largo de la semana, de lunes a sábado, según las necesidades del centro, sin que la jornada diaria pueda exceder las 8 horas diarias.

2. Para este personal trabajar el domingo o festivos, en principio, será voluntario. Cuando no haya personal voluntario para trabajar en la empresa podrá establecer un sistema de turnos, donde se asegurará la rotación del personal. Las horas trabajadas en domingo o festivos serán retribuidas con una remuneración adicional del 100% del salario base correspondiente.

3. La empresa propondrá a la representación legal de los trabajadores, el establecimiento de un sistema para la cobertura de las situaciones siguientes: vacaciones, bajas médicas, ausencias

justificadas, permisos, etc., con la finalidad de asegurar la presencia de personal en administración por todo el horario de apertura y cierre de la escuela, de lunes a sábado.

Artículo 21. *Distribución de la Jornada de Todo el Personal*

1. Los criterios para la distribución del horario semanal y diario reunirán las necesidades de la empresa y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Los delegados sindicales tendrán derecho a ser informados y consultados por el empresario sobre las decisiones que afecten a la distribución del horario.

2. Se establece que la distribución del horario semanal se comunicará:

a) Para el personal no docente: al inicio del año natural.

b) Para el personal docente: semanalmente, con una antelación de cinco días hábiles al inicio de la semana afectada. En este caso, si la empresa no cumple con el período fijado de comunicación, la aceptación de los nuevos cursos que afecten a su horario habitual será voluntaria. Si la empresa cumple con el término de cinco días de preaviso el trabajador estará obligado a aceptar los nuevos horarios.

3. En la asignación de los horarios de los trabajadores se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Concentrar la distribución diaria de horas en franjas horarias siempre que sea posible.
- Minimizar el espacio de tiempo entre horas lectivas, siempre respetando los descansos mínimos.
- Minimizar los tiempos de desplazamiento.
- Concentrar la distribución geográfica de tareas y/o clases.
- Tener en cuenta los horarios de los trabajadores en consideración con sus circunstancias personales y familiares.

Artículo 22. *Distribución irregular de la jornada*

1. Para responder a las variaciones de la demanda a lo largo del año, el personal de la empresa está sometido a una distribución irregular de la jornada: la jornada semanal se puede variar y subir hasta un límite del 30% de la jornada contratada, siempre que, no supere, en el caso de los docentes, la jornada de 31 horas, y que en otro período equivalente la jornada se reduzca en la misma proporción, para no superar el promedio de la jornada semanal en cómputo anual contratada.

Las horas que sean asignadas fuera de este 30% se considerarán como horas complementarias, para aquellos casos que así lo permita el convenio y normativa de aplicación. A tales efectos, se informará a los trabajadores, en el momento de notificar los horarios semanales, qué horas son consideradas complementarias, y en consecuencia registradas y abonadas en el mes en curso, y qué horas son consideradas como jornada irregular, y por consiguiente con tratamiento de jornada ordinaria.

2. Durante la aplicación del párrafo anterior el trabajador percibirá la retribución correspondiente al horario contratado, tanto si se encuentra en el período de realización de más jornada, como en el de reducción de jornada, para mantener el poder adquisitivo constante del personal.

3. La distribución irregular de la jornada afecta a todos los trabajadores de la empresa cualquiera que sea su modalidad de contratación.

4. Para los docentes contratados a jornada completa, las horas que superen el límite de la jornada irregular se considerarán dentro de las horas previstas en el artículo 28 del convenio. En virtud de las 200 horas adicionales previstas en dicho artículo, se podrá realizar un máximo de 5 horas lectivas semanales de incremento, registrándose y abonándose las mismas en la nómina del mes en que las mismas se realicen.

5. El personal docente debe mantener en la bolsa de horas, como mínimo, el número de horas equivalente a las horas que el docente debe realizar en un mes, según horas contratadas.

6. Los trabajadores están obligados a aceptar la distribución irregular de la jornada recogida en el presente artículo.

Artículo 23. *Franjas Horarias*

1. Se establecen las siguientes franjas horarias a las que podrán acogerse los trabajadores docentes contratados bajo cualquiera de las modalidades permitidas con menos de 25 horas contratadas, y que lleven un mínimo de 10 meses de prestación de servicios efectivos para la empresa.

La jornada mínima contratada para poder aplicar las franjas horarias será de 15 horas semanales de promedio en cómputo anual.

Quedan excluidos de la aplicación de franjas horarias aquellos docentes que hayan acordado con la empresa horarios especiales.

2. La asignación de las franjas horarias se realizará por la Dirección al inicio de cada período lectivo, a petición de los trabajadores, quienes deberán presentar la solicitud por escrito, antes del 30/06 de cada curso. En ningún caso la realización de franja horaria en un curso generará un derecho adquirido de horarios determinados, para el curso siguiente.

3. La asignación de franjas no se puede ofrecer a todo el personal con contratación de entre 15 y menos de 25 horas semanales de promedio. Para intentar compensar la falta de asignación a todo el personal comprendido entre 15 y menos de 25 horas de contrato, quien haya solicitado franja horaria en un curso y no haya podido beneficiarse de la misma, tendrá prioridad de asignación de franjas en el siguiente curso si aún muestra interés en acogerse a ellas.

Así mismo, a efectos de asignación de la franja horaria y con la finalidad de realizar una asignación lo más objetiva y justa posible, se tendrán en cuenta por parte de la dirección los siguientes criterios:

- Cargas familiares.
- Valoración del desarrollo del puesto de Trabajo.
- Otros trabajos, siempre que se demuestro por escrito.
- Necesidades formativas.

4. Para la asignación de franjas horarias concretas se tendrán en consideración las siguientes:

- Mañana de 07.00h a 16.30h.
- Tarde de 12.00h a 22.00h.

Las personas que tengan contratos comprendidos entre las 15 y menos de 20 horas de promedio, y que estén acogidos a franjas, se les asegurarán entre dos y tres tardes o mañanas libres a la semana.

Las personas que tengan contratos comprendidos entre las 20 horas y menos de 25 horas de promedio, y que estén acogidos a franjas, se les asegurarán entre una y dos tardes o mañanas libres a la semana.

El resto de horarios, comprendidos en las franjas, el personal acogido a las mismas deberá estar disponible para la asignación de cursos por parte de la organización.

5. Los trabajadores que tengan concentrada la distribución horaria en las franjas recogidas en el apartado cuarto anterior, podrán acordar voluntariamente con la empresa la realización de cursos fuera de estas franjas con la finalidad de ampliar las horas de trabajo destinadas a Humboldt y, por lo tanto, su retribución. Estas horas se retribuirán al precio hora ordinaria fijado en las tablas salariales de este Convenio.

La aceptación de la realización de cursos fuera de las franjas horarias designadas deberá respetar, en todo caso, los descansos mínimos fijados por la legislación vigente en cada momento.

6. El personal contratado para la realización de una jornada superior a las 25 horas no podrá acogerse a las franjas horarias.

7. La disponibilidad exigible al personal sujeto a una jornada ordinaria no podrá exceder las 12 horas diarias.

Artículo 24. *Descansos*

1. La jornada semanal de todo el personal será de 5 días laborales y dos días de descanso.

2. Se respetará un descanso mínimo para el personal docente de quince minutos en las clases de tres horas continuadas.

3. Para el personal administrativo se estará a los descansos recogidos en la normativa laboral vigente en cada momento.

4. El tiempo de desplazamiento no se considera como tiempo libre para comer.

Artículo 25. *Jornada. Disposiciones comunes a todo el personal*

1. La empresa, previa consulta e información de los representantes de los trabajadores, elaborará el calendario laboral anual diferenciado por cada área o departamento y lo comunicará a todo el personal con un aviso de un mes antes del inicio del curso anual. En caso de necesidad extraordinaria o de fuerza mayor de cambio en el calendario laboral, la Dirección podrá modificar el calendario previa consulta e información a la representación legal de los trabajadores. Para los trabajadores afectados este cambio tendrá el carácter de obligatorio siempre que se haya preavisado con una antelación mínima de cinco días.

2. Para asegurar un control efectivo y consensual de la jornada de trabajo, la empresa hará un seguimiento de todas las horas trabajadas por cada trabajador. El registro horario se realizará por los trabajadores en el campus virtual, de tal manera que diariamente y con su acceso al citado programa informático fijarán el inicio de su jornada y al abandonar el mismo reflejarán las horas trabajadas, que deberán ser validadas por ellos a diario. En caso de desacuerdo el trabajador podrá pedir la participación de los representantes legales de los trabajadores con el objetivo de resolver el cálculo de horas dentro de un período de un mes.

3. En el caso de que un trabajador no haya podido realizar las horas anuales contratadas, las horas sobrantes serán reconocidas como trabajadas y compensadas y no se permite que se traspase una deuda de horas negativas a la jornada anual siguiente.

4. En el caso de haberse superado la duración de la jornada al finalizar las respectivas temporadas se optará, a propuesta del profesor/a, para:

a) retribuir las horas como horas complementarias, si fuera posible, o en caso de no tener derecho a ellas o de haber agotado los límites máximos de estas, retribuir las horas como horas extraordinarias;

b) incrementar en su equivalente el período de vacaciones;

c) acumular las horas para el siguiente período lectivo.

5. Cuando el trabajador se encuentre en situación de atender un imprevisto de carácter personal y por causa sobrevenida, tendrá la posibilidad permutar su programación inmediata con otros trabajadores, siempre que previamente esta permuta haya sido comunicada y acordada con el coordinador y la responsable de Recursos Humanos de la empresa, debiendo presentar con posterioridad la correspondiente justificación.

6. Las salidas de cena o comida con alumnos serán siempre voluntarias y retribuidas con el precio de la hora ordinaria.

Artículo 26. *Trabajo Itinerante*

El personal docente afectado por el presente convenio está obligado a desplazarse para ejercer sus funciones como docente en cualquiera de los centros de Humboldt o bien en cualquiera de las sedes de los clientes de la empresa o lugares por estos seleccionados para impartir las clases.

Capítulo II **Jornada en Cómputo Anual**

Artículo 27. *Jornada en Cómputo Anual*

El número total de horas trabajadas a que corresponden las retribuciones fijadas en el presente convenio, en cómputo anual, será para cada sección y subsección el que a continuación se especifica.

Artículo 28. *Jornada Anual del Personal Docente*

1. El personal docente con jornada ordinaria tendrá una jornada anual de 1.300 horas, correspondiendo 1.230 a horas lectivas y 70 a horas no lectivas, las jornadas inferiores, tiempo parcial, tendrán la jornada anual equivalente en proporción a la jornada contratada.

2. Las jornadas anuales aquí especificadas podrán incrementarse, para los contratos a jornada completa, siempre que lo requiera la dirección de la empresa y una vez informada la representación legal de los trabajadores/as en las cantidades máximas siguientes:

Para el personal docente: un máximo de 200 horas.

El 50% del total de horas adicionales serán de obligado cumplimiento si se notifica al trabajador/a con 5 días naturales de antelación.

Para el incremento del otro 50% de las horas de la jornada adicional será necesario el acuerdo del trabajador/a.

La bolsa de horas tendrá un valor económico único e igual para todas las personas trabajadoras de la misma categoría y se ha confeccionado teniendo en cuenta las vacaciones, descansos retribuidos, pagas extras y cualquier concepto económico que pudiera influir.

Se retribuirán de acuerdo con la siguiente fórmula: salario base anual, especificado en tablas para cada categoría, dividido por el número de horas anuales correspondientes a cada una de ellas, incrementado en un 10%.

En ningún caso esta bolsa de horas tendrá la consideración de horas extraordinarias.

El personal acogido a este pacto no podrá realizar horas extras por ser incompatibles con la bolsa de horas.

La realización de esta jornada adicional, total o parcialmente, no crea ningún tipo de derecho adquirido y no serán consolidables según el artículo 26.3 del RDLET.

3. En cualquier caso, se conviene la limitación de que ningún trabajador docente podrá superar las 36 horas semanales de trabajo efectivo entre jornada ordinaria, irregular, complementaria / incremento y extraordinaria.

Artículo 29. *Jornada anual del Personal No Docente*

1. La jornada máxima en cómputo anual del personal de administración y servicios será de 1.530 horas. Y la jornada máxima en cómputo anual del personal técnico será de 1.620 horas.

2. Las jornadas anuales aquí especificadas podrán incrementarse, para los contratos a jornada completa, siempre que lo requiera la dirección de la empresa y una vez informada la representación legal de los trabajadores/as en las cantidades máximas siguientes:

- a) Para el personal administrativo: un máximo de 180 horas.
- b) Para el personal técnico: un máximo de 90 horas.

El 50% del total de horas adicionales serán de obligado cumplimiento si se notifica al trabajador/a con 5 días naturales de antelación.

Para el incremento del otro 50% de las horas de la jornada adicional será necesario el acuerdo del trabajador/a.

La bolsa de horas tendrá un valor económico único e igual para todas las personas trabajadoras de la misma categoría y se ha confeccionado teniendo en cuenta las vacaciones, descansos retribuidos, pagas extras y cualquier concepto económico que pudiera influir.

Se retribuirán de acuerdo con la siguiente fórmula: salario base anual, especificado en tablas para cada categoría, dividido por el número de horas anuales correspondientes a cada una de ellas, incrementado en un 10%.

En ningún caso esta bolsa de horas tendrá la consideración de horas extraordinarias.

El personal acogido a este pacto no podrá realizar horas extras por ser incompatibles con la bolsa de horas.

La realización de esta jornada adicional, total o parcialmente no crea ningún tipo de derecho adquirido y no serán consolidables según el artículo 26.3 del RDLET.

Capítulo III **Trabajo a Tiempo Parcial**

Artículo 30. *Trabajo a Tiempo Parcial*

1. Por la propia actividad de la empresa se hace necesario el uso de la contratación a tiempo parcial. Este contrato a tiempo parcial se podrá concertar por tiempo indefinido, sea fijo o fijo discontinuo, o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

2. El contrato a tiempo parcial se celebrará para la prestación de servicios durante un número de horas a la semana de promedio en cómputo anual.

La distribución de trabajo de los tiempos parciales vendrá determinada para cada curso en el campus de la escuela y establecido en el correspondiente calendario laboral, cumpliendo así con la exigencia prevista en el artículo 12.4 a) del Estatuto de los Trabajadores.

3. El contrato a tiempo parcial se regirá por lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa laboral vigente en cada momento, y especialmente por lo siguiente:

- a) Se deberá formalizar por escrito, el cual deberá incluir el número de horas ordinarias de trabajo a la semana, consideradas como promedio en cómputo anual.
- b) Se pacta expresamente que el personal contratado a tiempo parcial de duración indefinida podrá realizar bajo el concepto de horas complementarias hasta un 60% de las horas ordinarias contratadas.
- c) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de cinco días.
- d) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de la Seguridad Social y debiendo de constar en la hoja individual de salarios y en los documentos de cotización.
- e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso de quince días, cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:
 - Atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine.
 - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Capítulo IV **Horas Extraordinarias**

Artículo 31. *Horas Extraordinarias*

1. Se considerarán horas extraordinarias:
 - a) Las que excedan de la jornada ordinaria para el personal docente contratado a tiempo indefinido.
 - b) Las que excedan de la jornada máxima de 36 horas para el personal administrativo y de 38 horas para el personal técnico.
2. Las horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 15% sobre el salario base aplicable en cada momento.
3. Las horas que excedan de la jornada irregular prevista en el art. 22.4 de este convenio y que no sean tenidas en cuenta como complementarias o incremento de jornada de acuerdo con el artículo 28 del convenio, tendrán la consideración de horas extraordinarias, procurándose compensar las mismas con descansos. De no ser posible dicha compensación en descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, se procederá a su abono, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de este convenio, relacionado a su vez con lo dispuesto en el art. 35.2 del ET.
4. Para la realización de horas extraordinarias también se deberá tener en cuenta los límites de jornada semanal, diaria y el descanso entre jornadas establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. *Anulación de Clases*

Las clases anuladas por causa no imputable al trabajador con un preaviso de menos de 24 horas antes de la hora de inicio de la clase se consideran como clase trabajada y se deberá de remunerar al trabajador.

Las clases anuladas con un preaviso de más de 24 horas antes de la hora de inicio de la clase serán recuperadas dentro del mes, y si no es posible siempre antes del fin del año académico,

pero procurando hacerlo en el menor tiempo posible. Si fuera imposible la recuperación de la clase dentro de un mes por razones no imputables al profesor/a, la clase será considerada como trabajada y se le deberá remunerar al trabajador.

Artículo 33. *Sustituciones de Clases*

La realización de sustituciones computa a efectos de los límites de jornada contratada, horas extraordinarias y horas complementarias del trabajador sustituto.

Capítulo IV **Vacaciones y Descanso Retribuido**

Artículo 34. *Vacaciones*

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes de duración, entendiéndose como tal un mínimo de 22 días laborables, preferentemente a disfrutar entre el uno de mayo y el treinta y uno de octubre.

Las vacaciones serán asignadas por la dirección al inicio de la actividad laboral a propuesta de los trabajadores.

Artículo 35. *Descanso Retribuido del Personal*

El personal tendrá derecho a 16 días laborales de descanso retribuido. Si el tiempo de trabajo es inferior a un año se tendrá derecho a los días que proporcionalmente corresponda en relación al tiempo efectivamente trabajado. Estos se distribuirán de la forma siguiente:

- a) 7 días laborables a repartir entre puentes, Navidad y Semana Santa.
- b) 6 días laborales fijados por la empresa. La empresa podrá sustituir todos o alguno de estos días de permiso retribuido por tiempo de trabajo, siempre que se retribuyan las horas correspondientes.
- c) 3 días laborales fijados por el trabajador siempre que preavise con 5 días hábiles de antelación y sin que puedan coincidir en el disfrute de los mismos un máximo del 20% de la plantilla. La empresa únicamente podrá negarse por necesidades debidamente acreditadas.

Capítulo V **Enfermedad y Permisos**

Artículo 36. *Incapacidad Temporal*

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de sus retribuciones salariales totales, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja. En el caso de continuar la incapacidad abonará hasta el 100% un mes más por cada tres años de antigüedad.

Artículo 37. *Permisos Retribuidos*

Los trabajadores, con el aviso y justificación previos, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por cualquiera de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

El plazo se ampliará en un día en caso de intervención quirúrgica, cesárea, o enfermedad grave diagnosticada por un facultativo al hijo/hija o a la pareja después del parto.

En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, la duración del permiso se amplía a cinco días si se trata de dos hijos y a siete si son tres o más.

Cuando el hecho se produzca en otra provincia, el período se puede ampliar, con carácter no retribuido, según lo que acuerden empresa y trabajador, hasta el límite de 15 días haciendo uso de los permisos no retribuidos recogidos en el artículo 38 del presente convenio.

Los trabajadores que opten por el acogimiento permanente o pre adoptivo o la adopción nacional o internacional tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo el período de acoplamiento y los trámites administrativos requeridos por la administración competente durante el tiempo necesario. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o bien que hayan de ser hospitalizados en el momento de su nacimiento, la madre o el padre tendrán derecho a una hora diaria de ausencia de su puesto de trabajo.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

h) Quince días en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho de los trabajadores y trabajadoras con independencia de su orientación sexual. Se deberá demostrar mediante la certificación fehaciente este matrimonio o pareja de hecho. Se podrá disfrutar dentro del plazo de un año desde la fecha del registro y a elección del trabajador.

i) Por el tiempo indispensable para la renovación del documento de identidad, DNI, tarjeta de residencia y pasaporte, siempre que el trabajador/a no pueda acudir en otro momento fuera del horario laboral por no haber servicio en la oficina competente.

j) Todo el personal tendrá derecho al permiso retribuido por asistencia a un consultorio médico y para acompañar a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con justificación posterior. El personal de la empresa contratado con jornadas inferiores a la exclusiva para el docente o a la jornada ordinaria para administrativos procurarán, en la medida que sea posible y para favorecer la buena organización de la empresa, fijar las visitas médicas fuera del horario laboral.

k) Dos días por boda de un hijo, hermano o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 38. *Permisos no retribuidos*

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días laborales de permiso sin sueldo, por cada año trabajado que habrán de serle concedidos si se hace con un preaviso de 5 días hábiles. La empresa sólo podrá negarse por necesidades debidamente acreditadas en los siguientes motivos:

- Que coincida con vacaciones o permisos retribuidos de otras personas que lo hubieran solicitado con anterioridad;
- Que se utilicen dichos días para realizar puentes no incluidos en el calendario laboral;
- Que la petición de dichos días pueda perjudicar a alguno de los grupos asignados al docente;
- Y cualquier otro motivo que pueda darse que perjudique gravemente a la organización de la empresa, siempre con previa consulta con el Comité de empresa.

Artículo 39. *Exámenes Oficiales*

Para realizar exámenes oficiales, los trabajadores tendrán la correspondiente licencia, manteniendo su retribución y deberán justificar, tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a los exámenes.

Capítulo VI **Excedencias**

Artículo 40. *Excedencias*

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

En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, excepto lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 41. *Excedencia Forzosa*

Serán causa 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 tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza privada no reglada.

c) Para atender al cónyuge o familiar dentro del segundo grado de consanguinidad gravemente enfermos; la excedencia no será superior a 3 años.

d) El descanso de dos cursos escolares para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de cinco años de ejercicio activo en el mismo centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el centro quedará reducido a 4 años. A los profesores recolocados se les reconocerá la misma antigüedad que disfruten a efectos económicos.

e) La excedencia especial para el trabajador por cuidado de hijo menor dará derecho a la reserva hasta 4 años del puesto de trabajo, computándose a efectos de antigüedad los 4 años, hasta que éste cumpla los 8 años de edad. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Artículo 42. *Reserva del Puesto de Trabajo*

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, al cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo de su duración y a reincorporarse en el centro.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro y, en el caso de no hacerlo, causará baja definitiva.

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

Artículo 43. *Excedencia Voluntaria*

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en el centro y no haya disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

Esta excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del inicio del curso, excepto acuerdo de las partes para adelantarla.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Artículo 44. *Acumulación Excedencia Forzosa y Excedencia Voluntaria*

Se puede acumular una excedencia voluntaria después de una forzosa, siempre que en los últimos 4 años no se haya disfrutado de otra excedencia voluntaria.

Artículo 45. *Derecho al Reingreso*

El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral. Será baja definitiva en la empresa, el excedente que no solicite su reingreso con antelación mínima de 45 días naturales a la fecha del vencimiento.

Durante este tiempo no se computará la antigüedad.

Título IV. Retribuciones

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 46. *Pago de los Salarios*

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio vienen establecidos en las tablas salariales recogidas en el Anexo II y en su articulado.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Serán abonados en metálico, cheque bancario, transferencia u otras modalidades, con el acuerdo previo con los trabajadores.

La empresa se compromete a pagar las horas complementarias y las horas extraordinarias efectuadas en el mes de su realización, sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada.

Artículo 47. *Cláusula de Revisión Salarial*

A lo largo de la vigencia del presente convenio se mantendrán las tablas salariales recogidas en el Anexo II que serán de aplicación para todo el ejercicio 2022. Dichas tablas se actualizarán en un 2.5% a partir del 01 de enero de 2023 y anualmente, a partir del 1 de enero de 2024, se actualizarán con el incremento del 1%, cuando el IPC sea positivo y la empresa haya obtenido beneficios en el año anterior. En el caso de que estos beneficios sean superiores a 50.000€, se abonará un pago único, hasta igualar la posible subida del IPC por encima de ese 1% y con un tope del 3,5%.

En caso de que la subida fuese superior al 3.5%, la Comisión Paritaria se reunirá para colaborar en la solución de las discrepancias y conflictos pudieran producirse.

Artículo 48. *Trabajos de Superior Categoría*

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente categoría profesional percibirá la retribución correspondiente a esta, mientras subsista la situación.

Si el período de tiempo de dicha situación es superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante 2 años, el trabajador podrá solicitar estar clasificado según la categoría profesional que desarrolle, excepto necesidades de titulación, y percibirá en estos casos la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 49. *Trabajos de Inferior Categoría*

Si por necesidades imprevisibles del centro, este tuviera necesidad de destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y los otros derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación constará por escrito en un acuerdo, precisando la temporalidad de la situación que en todo caso no superará el límite máximo de un curso escolar; haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 50. *Anticipos del Salario*

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual.

Artículo 51. *Plus de Modalidades Formativas y Plus Transporte*

La empresa abonará a todos los trabajadores el denominado Plus de modalidades formativas, que compensará la flexibilidad y disponibilidad de los trabajadores en la forma de prestación del servicio, tanto a distancia, como presencial en el centro del trabajo o en el lugar designado por el cliente, y en los términos recogidos en el art. 8 de este Convenio.

El citado Plus, tendrá una cuantía de 12€/mes, para jornada de 31 horas semanales, para otros casos será abonado en proporción a las jornadas inferiores. Además, ese importe también

compensará los medios, equipos, herramientas que sean propiedad del trabajador y que utilice para prestar servicios, así como otros conceptos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia, suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.

La dirección fija un Plus de transporte que se retribuirá de conformidad a lo fijado en las tablas salariales del Anexo II del presente convenio, además de asumir el coste del desplazamiento tal cual se recoge en el artículo siguiente.

Artículo 52. *Gastos de Desplazamiento*

1. La empresa es responsable de cubrir los gastos de desplazamiento a centros o clientes fuera del centro principal de la empresa, devengados en el ejercicio de las funciones docentes. Es por este motivo que los desplazamientos se pagarán del siguiente modo:

- Zona 0: 0 euros (Sant Andreu - Sagrera)

Las Zonas 1 a 3 se calculan sumando el coste de dos viajes de un título de transporte, T-Casual, de la ATM, o título de transporte que lo sustituya, en la zona tarifaria que corresponda al destino.

- Zona 1: 2,27€
- Zona 2: 4,48€
- Zona 3: 6,10€

Los gastos se ajustarán automáticamente a posibles cambios tarifarios en el sistema de la ATM.

2. Los gastos que se generen por desplazamientos fuera de las zonas indicadas se abonarán, a lo largo de la vigencia del presente convenio, como sigue:

2.1. Desplazamientos dentro de la provincia de Barcelona: 18€, cuantía que cubre el tiempo invertido en el traslado, la manutención y los gastos de transporte a partir de la zona 4 del sistema tarifario de la ATM.

2.2. Desplazamientos fuera de la provincia de Barcelona:

2.2.1. Que no superen el territorio español

- Sin pernocta: 26,60€
- Con pernocta: 50,00€

2.2.2. Desplazamientos fuera del territorio español

- Sin pernocta: 45,00€
- Con pernocta: 70,00€

Estos costes incluyen el tiempo invertido en el traslado, así como la manutención. Quedan excluidos los gastos de transporte y pernoctación. Se computarán como mínimo 6 horas de trabajo realizado, en caso de desplazamientos a otras comunidades.

2.3. En caso de cambio de domicilio de la empresa, se revisarán las zonas, ya que siempre se toma como referencia la ubicación del centro, que se considera zona 0 y que por lo tanto no tiene desplazamiento.

Artículo 53. *Trienios*

Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a este efecto se indica en las tablas salariales, y no podrá exceder del límite establecido por los acuerdos sectoriales de 21 de diciembre de 1995 y de 4 de mayo de 2001 para los trabajadores afectados por estos acuerdos.

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

Artículo 54. *Cómputo de Antigüedad*

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

Artículo 55. *Pagas Extraordinarias*

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre. A efectos de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias se establece el plazo del 1 de julio a 30 de junio para la paga de verano y del 23 de diciembre a 22 de diciembre para la paga de Navidad.

2. Al personal que cese o ingrese en el centro durante el año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes dicho, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

3. De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores del centro podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si no se estuviera haciendo hasta ahora.

4. Se acuerda que, a la firma de este convenio, los trabajadores, que estuvieran dados de alta en la empresa en septiembre 2021, percibirán un pago único, no consolidable, de 232€ para el personal docente con jornada de 32 horas semanales, y para el personal no docente con jornada de 38 horas semanales, para otros casos será abonado en proporción a las jornadas inferiores.

Artículo 56. *Retribuciones de Jornadas Parciales*

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio percibirán su retribución en proporción al número de horas semanales contratadas.

Artículo 57. *Trabajo Nocturno*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrán la consideración de trabajo nocturno, y se incrementarán en un 25% sobre el salario base a efectos de retribución, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo al hecho que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Título V. Régimen Asistencial

Capítulo I **Seguridad y Salud Laboral**

Artículo 58. *Salud Laboral*

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a dar prioridad a la actualización de la evaluación de riesgos laborales, con las siguientes acciones y marcos temporales después de la firma de este convenio:

1. La constitución del Comité de Seguridad y Salud dentro de un período de 2 meses.
2. La revisión del concierto con el Servicio de Prevención, las Evaluaciones de Riesgos de los puestos de trabajo y los Planes y Actuaciones de Prevención dentro de un período de 6 meses.
3. La aplicación de Evaluaciones de Riesgos Laborales en todos los factores que no estén actualmente evaluados y con medidas preventivas acordadas, dentro de las cuatro disciplinas, seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales, dentro de un período de 12 meses.

Se acuerda que para la evaluación de riesgos laborales los métodos de aplicación serán como mínimo los promovidos por la Generalitat de Cataluña.

Capítulo II Mejoras Sociales

Artículo 59. *Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes*

Todos los centros deben contratar con 2 pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Las empresas notificarán a los representantes de los trabajadores, las especificaciones de estas y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Deberá estar asegurado todo el personal docente y no docente de los centros que figuren dados de alta al régimen general de la Seguridad Social mediante la acreditación de los boletines TC 2, así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 54 b), aunque figuren en los TC 2 del centro.

Como mínimo las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

- Responsabilidad civil

En la que pueden incurrir con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que pueden ser asegurados por la rama de automóviles, cualquier daño material que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza, de los riesgos incluidos por imperativo legal y de riesgos excluidos por las compañías de seguros. Capital asegurado por siniestro de 300.000€.

- Accidentes individuales

En caso de accidente sufrido por los asegurados, sea cual sea la causa que lo produzca, tanto en ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las normalmente recogidas por las compañías aseguradoras. Capital asegurado en caso de muerte 18.000€, capital asegurado en caso de invalidez permanente 30.000€.

Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de los miembros. No hay indemnización diaria por la pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 60. *Premio de Fidelidad o Permanencia*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un premio de fidelidad o permanencia a partir del momento en que tengan un mínimo de 15 años de servicio en la empresa y que hayan cumplido un mínimo de 60 años de edad.

2. Cuando el trabajador cumpla estos dos requisitos podrá, en el momento que él decida, solicitar el mencionado premio en un solo pago. El importe por el premio será de tres mensualidades extraordinarias por los primeros 15 años de servicio y una mensualidad más, de igual importe, por cada 5 años vencidos que excedan de los 15 primeros en el momento de hacer la petición de cobro. En ningún caso se meritán partes proporcionales.

3. El importe de estas mensualidades extraordinarias que componen el premio será el que corresponda en el momento de su solicitud y se abonará en la nómina del mes siguiente a su solicitud, excepto en aquellos casos en que se extinga la relación laboral con la empresa, que se abonará en el momento en que se produzca la mencionada extinción.

4. En el supuesto que el trabajador solicite el mencionado premio mientras está en jubilación parcial, el importe del premio será el que le correspondería de estar prestando sus servicios en la empresa sin tener en cuenta la reducción de jornada motivada por la jubilación parcial.

5. La vigencia del presente artículo resta vinculada a lo dispuesto en la disposición adicional quinta.

Artículo 61. *Participación en Beneficios*

Se prevé que anualmente, en el caso de que haya habido beneficios en la empresa en el ejercicio anterior, se procederá a repartir un 5% sobre el exceso de 20.000 euros sobre beneficios netos, entre las personas trabajadoras de la escuela, en la forma en que en cada año acuerden los firmantes del presente convenio. Dicha cuantía deberá abonarse junto con la nómina de mayo.

Capítulo III Derechos Sindicales

Artículo 62. *Ausencias*

El trabajador, con aviso previo de cinco días y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 63. *No Discriminación*

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

Artículo 64. *Representación de los Delegados de Personal*

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente frente al empresario la representación por la que fueron escogidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Artículo 65. *Representación de los Comités de Empresa*

El comité de empresa es el órgano representativo y colegial del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, y se constituirá en cada centro de trabajo el censo del que sea de 50 trabajadores o más.

Artículo 66. *Competencias, Derechos y Garantías*

Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del comité de empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de disposiciones legales aplicables.

Artículo 67. *Acumulación de Horas*

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, las centrales sindicales podrán acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa o, si procede, de los delegados de personal que pertenezcan a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros de comités de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos comunicarán a la dirección el deseo de acumular las horas de sus delegados.

Artículo 68. *Derecho de Reunión*

Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el normal funcionamiento y, en todo caso, conforme a la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al director o representante de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas que no pertenezcan al centro y que asistirán.

Con la finalidad de garantizar este derecho al personal no docente, los centros podrán regular el trabajo del día con la finalidad de hacer posible la asistencia del personal no docente a estas asambleas.

Artículo 69. *Ausencia por Negociación de Convenio*

Los delegados sindicales o cargos nacionales de centrales implantadas en el sector a nivel nacional que se mantengan como trabajadores en activo en algún centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora, y siempre que el centro sea del sector afectado por la negociación o arbitraje, con el aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por participar en negociaciones de futuros convenios o en las sesiones de la Comisión paritaria de mediación, arbitraje y conciliación.

Título VI. Faltas, Sanciones, Infracciones

Capítulo I **Faltas**

Artículo 70. *Faltas*

Se establecen para el personal afectado por este convenio, tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves:

1. Son Faltas Leves:

- a) 3 faltas injustificadas de puntualidad en el puesto de trabajo durante 30 días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días.
- c) Dar por acabada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada hasta 2 veces en 30 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 hacerlo.
- e) Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.
- f) No asistencia a la formación obligatoria

2. Son Faltas Graves:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad injustificadas cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- c) El incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente en 2 o más veces al mes.
- d) Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien delante de los alumnos la imagen del personal del centro.
- e) Faltar gravemente a la persona del alumno y de sus familiares.

- f) La reincidencia en falta leve en un plazo de 60 días.
- g) Descuido importante en el uso y/o conservación de los géneros o artículos y materiales de la empresa.
- h) La utilización por parte del trabajador, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional para la que está contratado y para la que se le han proporcionado estas herramientas de trabajo.
- i) i) El incumplimiento de cualesquiera requisitos determinados por los clientes de los cursos, y en concreto los relativos a la no entrega de libros o material necesario para el seguimiento de los cursos.
- j) La no entrega de los listados de firmas, archivos de asistencia, informes de seguimiento y resultados, con la Información correcta y en el plazo señalado por cada cliente.
- k) No comunicar antes del inicio de la clase, la imposibilidad de impartirla.
- l) No cumplir con las obligaciones documentales vinculadas a los cursos y que sean responsabilidad de los docentes, causen o no perjuicio a la compañía.
- m) La puntualidad en el inicio y fin del servicio. Considerando falta muy grave cuando impida al cliente subvencionar el curso impartido o implique penalizaciones por parte del cliente a Humboldt
- n) No cumplir con el manual de profesores, protocolo de clases y "How to", así como la obligación de mantener al día las asistencias de los alumnos.
- o) No mantenerse informado de actualizaciones, cambios y modificaciones tanto de las herramientas a aplicar como de los servicios. La empresa difunde y comparte estas actualizaciones y cambios de forma regular con toda la organización.
- p) No validar en el campus virtual de manera diaria el registro de jornada recogida con la conexión y desconexión al mismo de los trabajadores al prestar servicios.

3. Son Faltas Muy Graves:

- a) Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 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 del centro.
- e) El acoso sexual o por razón de sexo.
- f) El grave incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente.
- g) La reincidencia en falta grave, si se comete dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera infracción.

Artículo 71. Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves, a los 10 días, las graves a los 15 días y las muy graves a los 50 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 72. *Reclamaciones*

Los trabajadores sometidos a un proceso disciplinario o sancionador, tendrán derecho a reclamar sobre la decisión dentro de un periodo de veinte días laborales, tal cual establece la normativa laboral.

Capítulo II **Sanciones**

Artículo 73. *Sanciones*

Las sanciones serán:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, y si fuesen reiteradas, por escrito.
2. Por faltas graves: Advertencia por escrito; si hubiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, haciéndolo constar en el expediente personal.

Para el caso que la reiteración de faltas leves que conllevan falta grave o muy grave se deba a ausencia de entrega de las listas, informes o asistencia a formación obligatoria, la empresa, además de la sanción correspondiente, entenderá que no se ha realizado este trabajo. Por consiguiente, nos hallaríamos ante una ausencia injustificada al puesto de trabajo, con lo que la empresa podrá descontar la cuantía salarial correspondiente hasta que el trabajo en cuestión se haya justificado. Este descuento no tiene consideración de sanción.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días, aviso de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo. Despido.

Toda sanción será comunicada por escrito al trabajador, indicando la fecha y el hecho que lo motiva. Se remitirá copia de la comunicación a los delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegado sindical.

Artículo 74. *Reducción de Sanciones*

La Dirección del centro, teniendo presente las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulteriores del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo III **Infracciones del Empresario**

Artículo 75. *Infracciones del Empresario*

1. Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de la empresa que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio, y resto de disposiciones legales, serán consideradas como infracciones laborales.
2. El personal contratado, mediante los delegados de personal, delegados sindicales o comités de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al titular del centro.
3. Si en el plazo de 10 días, desde la notificación al titular, no hubiera solución, o esta no fuera satisfactoria para quien reclama, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de 20 días a la recepción de éste, emitirá dictamen.

4. Cualquiera de las partes podrá apelar el dictamen a la Inspección de Trabajo o a la Dirección Provincial del Ministerio de Empresa y Seguridad Social.

Cualquiera de las partes podrá apelar el dictamen a la Inspección de Trabajo o del organismo equivalente en la provincia de Barcelona.

5. En todo caso se atenderá a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

Disposiciones

Disposición Adicional Primera. Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes acuerdan, para la resolución de conflictos laborales de índole colectiva o plural que se puedan suscitar, someterse expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña; si se opta por el arbitraje, es de cumplimiento obligatorio.

Disposición Adicional Segunda. Manual del Profesor y Protocolo de Clases

Todas las directrices internas como el Manual del Profesor, el Protocolo de Clases y los "How to" de cada cliente, son de obligado cumplimiento por parte del personal docente del centro. Su incumplimiento comportará la aplicación del régimen sancionador.

Se realizarán observaciones como parte del control de calidad, además de las valoraciones de curso.

Disposición Adicional Tercera. Plan de Formación

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a negociar anualmente el Plan de Formación.

Disposición Adicional Cuarta. Limitación a la Contratación Temporal

En relación al límite recogido en el artículo 11.3 del presente texto, la empresa se compromete a intentar reducir el porcentaje hasta un 30%. Para hacerlo será necesaria la intervención de la Comisión Paritaria, que buscará alcanzar fórmulas de acuerdo en su seno.

Disposición Adicional Quinta. Premio de Fidelidad o Permanencia

La vigencia del premio de fidelidad o permanencia previsto en el art. 60 del presente convenio, resta vinculada a la vigencia del mismo plus en el convenio sectorial, ello supone que, si de la negociación colectiva sectorial finalmente se eliminara o se modificara dicho plus, la eliminación o modificación tendría efecto directo en el presente convenio, eliminando o modificando a su vez el contenido del mencionado artículo.

Disposición Final

Disposición Final Primera. Entrada en vigor

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, quedando derogado el convenio anterior desde ese momento.

Las condiciones de este convenio desde su entrada en vigor forman un todo indivisible.

Disposición Final Segunda.

Definiciones Grupos Profesionales

- Grupo I. Personal Docente.

– Profesor/a: Es quien, reuniendo la titulación específica y necesaria, si procede, ejerce su actividad docente en el desarrollo de los programas establecidos.

- Grupo II. Administración

- Cap.: Es quien tiene a su cargo el departamento administrativo de la empresa y responderá ante su superior, si lo hubiera.

- Oficial: Es quien posee conocimiento y dominio de las diferentes funciones dentro del área de administración y gestión de la empresa.

- Auxiliar: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, atención al teléfono, recepción y otros servicios. Se puede dedicar a la promoción y venta de los cursos desde la empresa.

- Grupo III. Personal Técnico

- Dirección académica: Es quien tiene la responsabilidad de llevar a cabo la selección, formación, coordinación, seguimiento y evaluación del equipo docente, así como la gestión de proyectos y la atención y comunicación a clientes.

- Dirección de programas: Es quien tiene la responsabilidad de llevar a cabo el desarrollo de los programas, según la política de calidad de la dirección del centro, lo cual implica la venta, la implementación y el seguimiento de los servicios y la organización interna del centro, dirigiendo los diferentes equipos de trabajos.

Disposición Transitoria Única

Retribuciones y jornada:

1. Para el año 2022 se ha previsto una subida del 3% de las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

En ese año y hasta la firma del presente, se ha mantenido la jornada ordinaria de 20 horas y la jornada exclusiva de 32 horas semanales para el personal docente, con un 90% de horas lectivas y un 10% de horas no lectivas. Para el personal administrativo se ha mantenido la jornada completa de 38 horas semanales, así como el resto de las disposiciones del convenio anterior.

La citada subida salarial se hará efectiva el 30/06/2023

2. Para el año 2023 y hasta el momento de la firma del convenio la subida salarial será del 5.9% sobre las tablas salariales del año 2.022 para el personal docente y del 3% para el personal no docente, siendo en este periodo de tiempo aplicables todas las disposiciones del convenio anterior.

La citada subida salarial se hará efectiva el 30/06/2023.

3. A partir de la firma del presente convenio, y por tanto con su entrada en vigor y derogación expresa del anterior, se modifica la jornada completa del personal docente a 31 horas semanales, con un 95% de jornada lectiva y un 5% de jornada no lectiva y un aumento salarial del 1.44%.

Comenzará a devengarse el Plus de modalidades formativas. Para el personal administrativo se reduce la jornada completa a 36 horas semanales.

Serán plenamente aplicables a partir de la firma del presente convenio y con su entrada en vigor, todas las disposiciones contenidas en el presente.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES (01.01.2022 a 31.12.2022)

Grupo Profesional 1. Personal docente. Salario mensual Jornada Completa – 32 horas/semanales

Categoría	Salario Base	Plus Transporte*	Mejora Vol.	PPEE	Total mes	Total año	Trienio
Profesor/a	1.194,43	233,03	34,62	205,06	1.667,14	19.772,70	33,51

*El Plus transporte se retribuye por 11 mensualidades, excluyendo su pago durante el período de vacaciones.

Grupo Profesional 2. Personal Administración y Servicios. Salario mensual - Jornada completa – 38 horas /semanales

Categoría	Salario Base	Plus Transporte	Mejora Vol.	Total mes	Total año	Trienio
Jefe	1.379,44	63,66	318,33	1.761,43	24.660,07	31,98
Oficial	1.056,79	63,66	500,63	1.621,09	22.695,21	27,34
Auxiliar o telefonista	926,09	63,66	220,14	1.209,90	16.938,60	27,01

ANEXO II
TABLAS SALARIALES (01.01.2023 a 31.05.2023)

Grupo Profesional 1. Personal docente. Salario mensual Jornada Completa – 32 horas/semanales

Categoría	Salario Base	Plus Transporte*	Mejora Vol.	PPEE	Total mes	Total año	Trienio
Profesor/a	1.264,90	246,78	36,66	217,16	1.765,51	20.939,29	35,49

*El Plus transporte se retribuye por 11 mensualidades, excluyendo su pago durante el período de vacaciones.

Grupo Profesional 2. Personal Administración y Servicios. Salario mensual - Jornada completa – 38 horas /semanales

Categoría	Salario Base	Plus Transporte	Mejora Vol.	Total mes	Total año	Trienio
Jefe	1.413,92	65,26	326,29	1.805,47	25.276,58	32,78
Oficial	1.083,21	65,26	513,15	1.661,61	23.262,59	28,02
Auxiliar o telefonista	949,25	65,26	225,65	1.240,15	17.362,06	27,68

ANEXO III TABLAS SALARIALES (01.06.2023 a 31.12.2027)

Grupo Profesional 1. Personal docente. Salario mensual Jornada Completa – 31 horas/semanales

Categoría	Salario Base	Plus Transporte*	Plus Mod. Formativa*	PPEE	Total mes	Total año	Trienio
Profesor/a	1.431,55	60,00	12,00	238,59	1.730,14	20.833,68	32,80

*El Plus transporte se retribuye por 11 mensualidades, excluyendo su pago durante el período de vacaciones.

*El Plus de modalidades formativas se retribuye por 11 mensualidades, excluyendo su pago durante el período de vacaciones.

Grupo Profesional 2. Personal Administración y Servicios. Salario mensual- Jornada completa– 36 horas /semanales

Categoría	Salario Base	Plus Transporte	Total mes	Total año	Trienio
Jefe	1.648,63	61,82	1.710,45	23.946,27	31,06
Oficial	1.512,34	61,82	1.574,16	22.038,25	26,54
Auxiliar o telefonista	1.113,06	61,82	1.174,88	16.448,28	26,22

Grupo Profesional 3. Personal Técnico. Salario mensual - Jornada completa – 38 horas /semanales

Categoría	Salario Base	Plus Transporte*	Total mes	Total año	Trienio
Dirección académica	1.845,00 €	60,00 €	1.905,00 €	26.490,00 €	32,80 €
Dirección de programas	1.845,00 €	60,00 €	1.905,00 €	26.490,00 €	32,80 €

*El Plus transporte se retribuye por 11 mensualidades, excluyendo su pago durante el período de vacaciones

Barcelona, 5 de febrer de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada