

Divendres, 24 d'agost de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 14 de juny de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Humboldt Comunicación Intercultural, SA per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08100132012012)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa HUMBOLDT COMUNICACIÓN INTERCULTURAL, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 d'abril de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa HUMBOLDT COMUNICACIÓN INTERCULTURAL, SA per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08100132012012) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa HUMBOLDT COMUNICACIÓN INTERCULTURAL, SA per als anys 2012-2015

Títol I. Disposicions Generals

Capítol I. Determinació de les Parts i Àmbits

Article 1. Determinació de les parts

El present conveni es conclou entre la Direcció de l'empresa Humboldt Comunicación Intercultural S.A. (en endavant, ABCH) i el Comitè d'Empresa de la mateixa.

Aquest conveni constitueix un conjunt de normes reguladores de les relacions de treball dintre de l'empresa ABC-Humboldt, i és el resultat de la negociació desenvolupada entre les representacions d'ambdues parts, en conformitat amb l'establert al Títol III de l'Estatut dels Treballadors, i amb l'eficàcia que li confereix l'article 37 de la Constitució Espanyola i el caràcter de font del dret que igualment li reconeix l'article 3.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Els objectius recollits en el següent acord són:

- 1) Garantir la qualitat de l'ensenyament i serveis oferts
- 2) El compromís a l'atenció personalitzada i la fidelització de l'alumnat
- 3) La viabilitat i l'èxit econòmic de l'empresa
- 4) La qualitat de les condicions laborals i promoció d'una plantilla estable
- 5) La participació efectiva dels treballadors en la gestió de l'empresa
- 6) Garantir el principi de transparència per ambdues parts signants.

Les parts signants d'aquest conveni reconeixen restar vinculats, pel no disposat en el present conveni, al conveni sectorial català en vigor en cada moment (a la signatura del present el VIIIè Conveni Col·lectiu d'Ensenyament Privat de Catalunya -codi 79005975-) i a falta de conveni sectorial autonòmic, al conveni sectorial estatal vigent en cada moment (a la signatura del present, el VII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada -codi 99008825011994-).

Així mateix, les parts deixen constància de que per la consecució del present acord han tingut en compte tant l'Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014 com el II Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2012, 2013 i 2014 signat entre la CEOE i CEPYME per una banda, i CCOO i UGT per l'altra.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Article 2. Àmbit personal

Aquest Conveni serà aplicable a tot el personal que presta servei a l'empresa ABC-Humboldt mitjançant una relació laboral.

Les disposicions d'aquest Conveni no s'apliquen al personal a qui fa referència el Reial Decret 1.382/1.985, d'1 d'agost, que es registrarà únicament per aquesta norma i pel que es pacti amb la titularitat.

Article 3. Àmbit funcional

Quedaran afectats pel present Conveni les relacions laborals vinculades a tota l'activitat econòmica de l'empresa ABC Humboldt.

Article 4. Àmbit territorial

El present Conveni serà d'aplicació a la província de Barcelona, per se en aquesta on resta ubicada l'única seu de l'empresa Humboldt Comunicació Intercultural, S.A.

Article 5. Àmbit temporal

L'àmbit temporal del present Conveni serà des de l'1 d'abril de 2012 fins al 31 de desembre de 2015, data en la qual, si no ha estat denunciat, s'entendrà que es va prorrogant any per any, i si ha estat objecte de denúncia de qualsevol de les parts amb dos mesos d'antelació al venciment, s'iniciaran les negociacions del següent conveni.

En quant a les actualitzacions fixades per cada any de vigència, aquestes s'aplicaran amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de cada any.

Capítol II. Comissió Paritària

Article 6. Constitució de la Comissió Paritària

En el mes següent a la publicació en el DOGC del Conveni es constituirà una Comissió Paritària per a la interpretació; adaptació o, en el seu cas, modificació del conveni durant la seva vigència; l'arbitratge, la mediació i la conciliació; l'acord de les Taules Salarials anuals, i totes aquelles qüestions establertes en la llei al seu coneixement i intervenció, i que puguin suscitar-se en l'aplicació del present Conveni.

Aquesta Comissió paritària estarà integrada per dos representants de la Direcció i dos del Comitè d'Empresa.

Article 7. Funcionament Comissió Paritària

1. La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada a l'any, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les parts signants del Conveni.

2. La reunió ordinària s'haurà de convocar amb una antelació mínima de cinc dies, i les extraordinària amb la major antelació possible. En ambdós casos, la convocatòria es farà per escrit amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant-hi la documentació necessària.

3. De totes les reunions, tant ordinàries com extraordinàries, se n'estendrà l'acta corresponent pel secretari/secretària que serà nomenat per la Direcció. Aquestes actes seran personals, per escrit i haurà de figurar l'ordre del dia a tractar, i adjuntar l'esborrany de l'acta de la sessió anterior.

4. Tots els acords de la Comissió requereixen el consens d'ambdues parts.

5. Les parts poden decidir, en aquelles qüestions sobre les quals no hi hagi acord sotmetre-les al criteri d'un arbitratge a través del Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

Capítol III. Organització del Treball

Article 8. Organització del treball

La disciplina i organització de treball són facultats específiques de l'empresari, i s'ha d'ajustar a allò previst a l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions aplicables als centres de treball i a l'activitat pròpia.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Títol II. Del personal

Capítol I

Secció Primera. Classificació del Personal

Article 9. Grups professionals

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni, de conformitat amb la seva titulació i la tasca que realitza al centre, es classificarà en un dels següents grups:

1) Grup 1. Personal Docent

- Professor/a

2) Grup 2. Administració

- Cap
- Oficial
- Auxiliar

2. El personal docent podrà ser contractat combinant tasques inherents a l'activitat docent amb tasques de coordinació, fet pel qual rebrà les retribucions especificades per al grup funcional de coordinació a les Taules Salarials recollides a l'Annex II del present Conveni.

3. En el supòsit en que ABCH requereixi la contractació de personal en categories no incloses en l'apartat anterior, s'haurà de reunir la Comissió Paritària del Conveni per tal d'acordar la definició, retribució i aplicació de les clàusules d'aquest conveni a les noves categories o grups.

Article 10. Definicions

Les definicions corresponents a cada una de les funcions incloses per a cada grup professional vénen recollides a l'Annex I del present Conveni.

Secció Segona. Contractació

Article 11. Contractació

1. Els treballadors afectats pel present Conveni podran ser contractats mitjançant qualsevol de les modalitats legals establertes en cada moment.

Es formalitzarà seguint les disposicions legals vigents. Els treballadors contractats per l'empresa sense pactar modalitat especial alguna en quant a la seva duració, es consideraran indefinits, transcorregut el període de prova, excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal o fix discontinua del mateix.

També adquiriran la condició d'indefinitos, aquells treballadors que, en un període de trenta mesos, haguessin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posta a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, de conformitat amb l'establert en cada moment per la legislació vigent.

Els treballadors sense contracte escrit, excepte que es demostrï que la seva relació no és laboral, transcorregut el període de prova, es presumiran indefinits, així com aquells que, finalitzades les pròrrogues legals, continuïn treballant per l'empresa.

2. Els treballadors amb contractació a temps parcial tindran preferència per ampliar la seva jornada, en cas de necessitar-ho l'empresa i reunir els treballadors les condicions que el lloc requereixi, a judici de la Direcció.

3. La contractació temporal no podrà superar el 35% del total del personal contractat.

Divendres, 24 d'agost de 2012

En el supòsit de produir-se modificacions legislatives que afectin a l'àmbit de la contractació, la Comissió Paritària es reunirà per procedir a les modificacions oportunes.

a) Contracte eventual per circumstàncies de la producció:

Quan es concerti el contracte de duració determinada previst a l'apartat 1.b) de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors tindrà una duració màxima de deu mesos dins d'un període de divuit mesos. Aquest període de divuit mesos es computarà a partir de la data de la causa o circumstàncies que justifiquin la seva utilització.

En el cas de que aquest contracte es concertés per una duració inferior a deu mesos podrà ser prorrogat mitjançant acord entre les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugui excedir d'aquell límit màxim.

Al finalitzar aquest contracte el treballador tindrà dret a percebre la indemnització econòmica que li correspongui d'acord a la legislació vigent.

b) Contractes per la realització d'obra o servei determinat:

Tenen per objecte la realització d'una obra o servei determinat amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat del centre, l'execució del qual, tot i que limitada en el temps, sigui en principi de duració incerta. El contracte haurà d'especificar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació i identificar suficientment el treball o tasca que constitueixi el seu objecte. La duració del contracte serà la del temps exigint per a la realització de l'obra o servei, no podent superar en cap cas el període màxim establert a l'Estatut dels Treballadors.

La identificació o supòsit de contractació per obra o servei, descrita al paràgraf anterior, s'entén sense perjudici de qualsevol altra aplicació o utilització de dita modalitat de contractació laboral permesa legalment.

Al finalitzar aquest contracte de treball el treballador tindrà dret a percebre la indemnització econòmica que li correspongui d'acord a la legislació vigent.

c) Contracte de treball en pràctiques:

Podrà concertar-se amb qui estigüés en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mig o superior, o de títols oficialment reconeguts com equivalents, o de certificat de professionalitat d'acord amb el previst a l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors dins dels cinc anys immediatament següents a la finalització dels corresponents estudis, o dels set anys quan el contracte es celebri amb un treballador amb discapacitat. Aquests contractes es celebraran per l'empresa i el treballador en pràctiques d'acord a les següents regles i, supletòriament, a la legislació vigent:

1. La duració del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni superior a dos anys. Les parts podran acordar fins a dues pròrrogues, sense que la duració total del contracte pugui excedir la citada duració màxima de dos anys. En cap cas la duració de cada pròrroga podrà ser inferior a sis mesos.

2. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o aolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompan el còmput de duració del contracte, havent de formalitzar per escrit en document annex al contracte, l'empresa i el treballador, i en la mesura del possible, els nous terminis de duració del contracte.

3. En virtut de la mateixa titulació o certificat de professionalitat només es podrà realitzar un contracte en pràctiques, amb les seves respectives pròrrogues. A aquests efectes, els títols de grau, màster i, en el seu cas, doctorat no es consideraran la mateixa titulació, excepte que al ser contractat per primera vegada mitjançant un contracte en pràctiques el treballador estigüés en possessió del títol superior de que es tracti.

4. La retribució serà el 80% el primer any i el 90% el segon de la retribució establerta en Conveni per la activitat.

5. El període de prova en aquesta modalitat s'ajustarà als períodes de prova de la resta de contractacions en relació amb les funcions que realitzi. Si al finalitzar el contracte, el treballador continués en l'empresa no es podrà concertar un nou període de prova, computant-se la duració de les pràctiques a efectes d'antiguitat.

d) Contracte per la formació i l'aprenentatge:

El contracte per la formació i l'aprenentatge que tindrà per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per l'adequat desenvolupament del lloc de treball, es podrà concertar amb treballadors majors de setze anys i menors de vint-i-cinc que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per

Divendres, 24 d'agost de 2012

l'ocupació o del sistema educatiu requerida per a realitzar un contracte en pràctiques. El límit d'edat no serà d'aplicació quan el contracte es celebri amb persones amb discapacitat.

Aquests contractes es regiran per les següents regles:

1. La duració mínima del contracte serà d'un any i la màxima de tres. Les parts podran acordar fins a dues pròrrogues, sense que la duració total del contracte pugui excedir la citada duració màxima de tres anys. En cap cas la duració de cada pròrroga podrà ser inferior a un any.
2. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de duració del contracte, havent de formalitzar per escrit en document annex al contracte, l'empresa i el treballador, i en la mesura del possible, els nous terminis de duració del contracte.
3. El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no podrà ser superior al 75% durant el primer any, o al 85% durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en el Conveni. Els treballadors no podran realitzar hores complementàries ni extraordinàries, excepte les previstes a l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors. Tampoc podran realitzar treball nocturn.
4. La retribució del treballador serà el S.M.I., amb independència del tram dedicat a la formació teòrica.
5. El període de prova en aquesta modalitat serà d'un mes. Si al finalitzar el contracte, el treballador continués en l'empresa no es podrà concertar un nou període de prova, computant-se la duració de les pràctiques a efectes d'antiguitat.
6. A la finalització del contracte la Direcció haurà d'entregar al treballador un certificat en el que consti la duració de la formació teòrica i el nivell de la formació pràctica adquirida.

En allò no regulat de forma expressa en el present Conveni per als contractes en pràctiques s'estarà al dispostat en la legislació vigent.

e) Contracte per al foment de la contractació indefinida:

Amb l'objecte de facilitar la col·locació estable de treballadors desocupats i de ocupats subjectes a contractació temporal, podrà concertar-se el contracte de treball per al foment de la contractació indefinida, en els supòsits i modalitats previstes a la legislació vigent.

f) Contractes fixes discontinus:

1. El personal docent contractat per tal de prestar els seus serveis en les àrees d'anglès, alemany, espanyol o d'altres, estaran vinculats a l'empresa, amb caràcter general, mitjançant un contracte fix discontinu.
2. S'estableixen dos grups amb garantia mínima de contractació per al personal fix discontinu:
 - a) Un de 7 mesos, entre els mesos d'abril a octubre, per als docents que prestin els seus serveis en el departament d'Espanyol. La crida i incorporació s'haurà de realitzar entre el 25 de març i el 30 d'abril.
 - b) Un de 8 mesos, entre els mesos de setembre i juny, per als docents que prestin els seus serveis en els departaments d'Anglès, Alemany i altres idiomes. Al personal que tingui reconeguda aquesta garantia l'empresa li comunicarà abans del 31 de juliol la data de reincorporació per al següent curs lectiu. Si per qüestions organitzatives o de producció l'empresa necessita modificar aquesta data, li proposarà al treballador, qui voluntàriament podrà decidir modificar la data inicial o bé mantenir-la. En tot cas, la crida i incorporació definitives hauran de produir-se entre el 25 d'agost i el 15 d'octubre.
3. Les garanties anteriorment descrites haurien de ser revisades en cas que el període de duració de cada formació es vegi disminuït o bé s'incorporin noves àrees o departaments de formació a l'empresa, no recollits en els apartats a) i b) anteriors.
4. En tot cas la crida s'haurà de notificar al treballador amb una antelació mínima de 5 dies a la seva incorporació.

Divendres, 24 d'agost de 2012

5. Les garanties fixades en l'apartat segon d'aquest article seran de mínims, i sempre millorables fins al contracte indefinit. Així mateix, els treballadors fix discontinus que prestin els seus serveis durant un període igual o superior a deu mesos i mig continuats, sense computar el període de vacances, accediran a la condició de indefinits.

6. L'empresa, amb caràcter general, tindrà en compte que el personal docent que presti serveis mitjançant un contracte temporal tindrà preferència, si compleix els requisits d'adequació i idoneïtat, per a ocupar els llocs de treball de naturalesa fix discontinua que es produeixin dins la seva mateixa àrea o departament.

7. En el període de interrupció de l'activitat, l'empresa podrà sol·licitar la reincorporació del treballador. En aquest cas el treballador voluntàriament podrà decidir si incorporar-se o no, sense que la negativa a la incorporació suposi renúncia a la garantia fix discontinua, ni modificació de les condicions de treball, especialment les retributives.

g) Contracte d'interinitat:

El personal interí és el contractat per substituir al personal fix, indefinit o fix discontinu, amb dret a reserva del lloc de treball, i s'ha d'especificar en el contracte el nom del treballador substituït i la causa de la seva substitució.

El contracte d'interinitat finalitzarà per la reincorporació del substituït/da, per la finalització de la incapacitat temporal o per les altres causes legals d'extinció del contracte de treball.

Article 12. Forma del contracte

El contracte haurà de formalitzar-se sempre per escrit i adequar-se a allò previst a la legislació vigent de control de la contractació.

En tot cas, s'entregarà la còpia bàsica del contracte a la representació dels treballadors.

Article 13. Període de prova

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès al període de prova que s'estableix a continuació:

- a) Grup I. Personal docent i coordinació: dos mesos de període de prova.
- b) Grup II. Administració: un mes.

Finalitzat el període de prova, el treballador passarà a formar part de la plantilla del centre, computant-se a tots els efectes l'esmentat període.

Article 14. Vacants

1. S'entén com a vacant la situació produïda en un centre per baixa d'un treballador com a conseqüència de l'extinció de la relació laboral, excepte en els casos d'amortització del lloc de treball.

2. Les vacants del personal docent es cobriran preferentment amb personal actual del centre, incloent d'altres categories, combinant la capacitat, la titulació i l'aptitud amb l'antiguitat en el centre. Si no hi hagués personal que reuneixi les condicions esmentades, les vacants es cobriran d'acord amb la legislació vigent en cada moment.

3. Les vacants del personal administratiu es cobriran preferentment amb personal actual del centre, treballadors del mateix grup professional, excepte els càrrecs ocupats per personal d'alta direcció.

Els auxiliars amb tres anys de servei en la categoria ascendiran a oficials i, si no hi hagués cap vacant, continuaran com a auxiliar amb la retribució d'oficial.

En aquells casos en què el treball d'administració el dugui a terme exclusivament una persona, aquesta tindrà la categoria mínima d'oficial.

4. El personal no docent del centre tindrà preferència per ocupar una vacant docent, sempre que reuneixi els requisits legals, l'aptitud, la capacitat i la titulació necessàries, si s'escau.

5. En el cas de nova contractació o producció de vacants indefinides, i sempre que el personal fix discontinu no pogués accedir a aquestes places, tindrà preferència el personal amb contracte temporal i aquells contractats com a interins, pràctiques o formació.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Article 15. Cessaments

Quan el treballador cessi del seu lloc de treball a instància de l'empresa, aquesta haurà de donar compliment a la legislació vigent.

El treballador que vulgui cessar a l'empresa ho haurà de preavisar amb un preavis de 30 dies per al personal docent i quinze dies pel personal administratiu. L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret al centre a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

Si l'empresa rep el preavis, en temps i forma, estarà obligada a abonar al treballador la liquidació corresponent. L'incompliment d'aquesta obligació suposarà que el treballador tindrà dret a ser indemnitzat amb l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del número de dies de preavis.

En el cas d'accés a la funció pública el preavis podrà fer-se dins dels set dies següents a comptar des de la publicació de les llistes definitives d'aprovat.

El personal que cessi en el transcurs de l'any tindrà dret a la part proporcional de vacances que per disposicions legals li correspongui, segons el temps treballat durant aquest.

Article 16. Reserva de places per a persones amb discapacitat

Les empreses que tinguin més de cinquanta treballadors/es han de reservar el 2% dels llocs de treball a favor de treballadors/es amb discapacitat segons el que s'estableix la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social de minusvàlids. Les parts signants del conveni acorden no acollir-se a les mesures alternatives.

L'empresa, prèvia informació i consulta als representants dels treballadors, determinarà quins són els llocs de treball reservables a aquesta finalitat, atenent a les característiques del grau de discapacitat, i adequant el lloc de treball si fos necessari.

Títol III. Jornada, vacances, malaltia, permisos i excedències

Capítol I. Jornada anual de treball

Article 17. Horari del personal docent

1. L'horari del personal docent comprendrà hores lectives i no lectives.
2. S'entén per hora lectiva la classe -període de 60 minuts-, durant la qual el Professor realitza la seva funció docent, que consisteix en l'explicació oral, realització de proves o d'exercicis escrits i preguntes als alumnes i, en el seu cas, les tutories realitzades grupalment.
3. S'entendrà per hores no lectives totes aquelles que tinguin relació amb l'ensenyament, tals com el temps de la preparació de classes, l'avaluació, correccions, preparació d'exàmens, de treballs de laboratori i pràctiques, tutories individualitzades, reunions de l'equip i entrevistes amb el coordinador, biblioteques, i d'altres anàlogues. També es consideraran hores no lectives la formació del professorat, assistència a cursos, tallers, seminaris, jornades i congressos, quan aquesta formació es realitzi a proposta o amb l'acord de la Direcció.
4. La Direcció no pot obligar a realitzar les hores no lectives presencialment al centre principal de treball ni altre centre on es realitza la classe. No obstant això, les reunions convocades per la Direcció i els tallers de formació al centre, es faran presencialment, sempre i quan no superin un màxim del 50 % del total de les hores no lectives en còmput anual.
5. En cap cas les hores no lectives podran ser convertides en hores lectives.
6. Els test de nivell, tutories virtuals i correccions d'exàmens de grups i alumnes aliens al professor es consideraran jornada no lectiva que no computarà a efectes de la seva jornada ordinària, i seran remunerades conforme a les Taules Salarials recollides per a la jornada ordinària a l'Annex II del present Conveni segons els següents criteris:
 - 4 exàmens corregits equivaldran a 1 hora ordinària.
 - Atenció a 10 alumnes en les tutories virtuals equivaldran a 1 hora de tutoria.
 - Els tests orals es computaran segons el temps real de dedicació.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Article 18. Horari del personal no docent

El Centre està obert de dilluns a divendres de 7'30h 22'00h i els dissabtes de 08'00h a 14'00h. Dintre d'aquest horari d'obertura es fixaran els horaris del personal d'administració i serveis.

Per a aquest personal treballar el diumenge o festius, en principi, serà voluntari. Excepcionalment, es podrà requerir el treball del personal administratiu en diumenges o festius. Les hores treballades en diumenge o festius seran retribuïdes amb una remuneració addicional del 100% del salari base corresponent.

Article 19. Jornada del personal docent

1. La jornada ordinària del personal docent serà de 25 hores setmanals de mitjana en còmput anual, de les quals 22'5 hores seran lectives i 2'5 hores no lectives.

2. Es recull la possibilitat de realitzar una jornada exclusiva que no podrà, en cap cas, superar les 32 hores setmanals de mitjana en còmput anual, de les quals 29 hores seran lectives i 3 hores seran no lectives.

3. Es pot ampliar la jornada ordinària fins a la jornada exclusiva de comú acord entre la direcció i el treballador o, a instàncies d'aquest, la representació legal dels treballadors, sempre respectant el preu i coeficient d'hores lectives i no lectives.

4. La jornada ordinària es considera a temps complet, i tots els contractes a temps parcial es calculen com a proporció d'aquest, respectant el preu i coeficient d'hores lectives i no lectives.

5. Per al personal docent treballar el dissabte, diumenge o festius, en principi, serà voluntari. Quan no hi hagi personal voluntari per treballar en dissabte, l'empresa podrà establir un sistema de torns, on s'assegurarà la rotació del professorat. Les hores treballades en dissabte seran pagades amb una remuneració addicional del 15% del salari base corresponent. Les hores treballades en diumenge o festius seran retribuïdes amb una remuneració addicional del 100% del salari base corresponent.

Article 20. Jornada del personal no docent

1. La jornada del personal no docent serà 38 hores setmanals de mitjana en còmput anual, distribuïdes al llarg de la setmana, de dilluns a dissabte, segons les necessitats del centre, sense que la jornada diària pugui excedir les 8 hores diàries.

2. Per a aquest personal treballar el diumenge o festius, en principi, serà voluntari. Quan no hi hagi personal voluntari per treballar en l'empresa podrà establir un sistema de torns, on s'assegurarà la rotació del personal. Les hores treballades en diumenge o festius seran retribuïdes amb una remuneració addicional del 100% del salari base corresponent.

Article 21. Distribució de la jornada de tot el personal

1. Els criteris per a la distribució de l'horari setmanal i diari reuniran les necessitats de l'empresa i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors. El Comitè d'Empresa tindrà dret a ser informat i consultat per l'empresari sobre les decisions que afectin a la distribució de l'horari.

2. S'estableix que la distribució de l'horari setmanal es comunicarà:

a) per al personal no docent: a l'inici de l'any natural.

b) per al personal docent: setmanalment, amb una antelació de cinc dies hàbils a l'inici de la setmana afectada. En aquest cas, si l'empresa no compleix amb el període fixat de comunicació, l'acceptació dels nous cursos que afecti al seu horari habitual serà voluntària. Si l'empresa compleix amb el termini de cinc dies de preavis el treballador estarà obligat a acceptar els nous horaris.

3. A l'assignació dels horaris dels treballadors es tindran en compte els següents criteris:

- i. Concentrar la distribució diària d'hores en franges horàries sempre que sigui possible.
- ii. Minimitzar l'espai de temps entre hores lectives, sempre respectant els descansos mínims.
- iii. Minimitzar els temps de desplaçament.

Divendres, 24 d'agost de 2012

- iv. Concentrar la distribució geogràfica de tasques i/o classes.
- v. Tenir en compte els horaris dels treballadors en consideració a les seves circumstàncies personal i familiars.

Article 22. Distribució irregular de la jornada

1. Per respondre a les variacions de la demanda al llarg de l'any, el personal de l'empresa està sotmès a una distribució irregular de la jornada: la jornada setmanal es pot variar i pujar fins a un límit del 30% de la jornada contractada, sempre i quan, no superi, en el cas dels docents, la jornada exclusiva de 29 hores lectives, i que en un altre període equivalent la jornada es redueixi en la mateixa proporció, per a no superar el promig de la jornada setmanal en còmput anual contractada.
2. Durant l'aplicació del paràgraf anterior el treballador percebrà la retribució corresponent a l'horari contractat, tant si es troba en el període de realització de més jornada com en el de la reducció de jornada, per tal de mantenir el poder adquisitiu constant del personal.
3. La distribució irregular de la jornada afecta a tots els treballadors de l'empresa qualsevol que sigui la seva modalitat de contractació, excepte als treballadors que realitzen les seves funcions exclusivament a l'àrea d'administració.
4. Els treballadors resten obligats a acceptar la distribució irregular de la jornada recollida en el present article.

Article 23. Franges horàries

1. Per intentar donar compliment al principi recollit a l'apartat 3.i de l'article 19 s'estableixen les següents franges horàries a les que podran acollir-se els treballadors docents contractats sota qualsevol de les modalitats permeses amb jornada a temps parcial, és a dir, amb menys de 25 hores contractades.

La jornada mínima contractada per a poder aplicar les franges horàries serà de 10 hores setmanals de promig en còmput anual.

2. L'assignació de les franges horàries es realitzarà per la Direcció a petició dels treballadors a l'inici de la prestació de serveis per a cada període lectiu.
3. Durant aquestes franges el docent haurà de restar disponible per a treballar per a l'empresa i a canvi l'empresa es compromet a garantir un contracte amb el mínim d'hores estipulades:

Departament	Franja Horària	Hores setmanals garantides
Alemany	08.00h-14.00h	10
	08.00h-17.00h	15
	14.30h-22.00h	12
Anglès	08.00h-15.00h	10
	08.00h-17.00h	15
	13.00h-22.00h	15
	17.00h-22.00h	10
Espanyol	08.00h-17.00h	15
	08.00h-12.30h	10
	15.00h-21.00h	12

En el cas de que les classes de matí comencin abans de les 08.00h s'acorda que estarem en una de les franges del matí, tot i que amb una remuneració addicional del 15 % sobre el salari base corresponent pel temps treballat abans de les 08.00h.

4. L'assignació de franges no es pot oferir a tot el personal amb contractació a temps parcial d'entre 10 i 25 hores setmanals de promig, és per aquest motiu que a efectes d'elecció de la franja horària i amb la finalitat de realitzar una assignació el més objectiva i justa possible, es tindran en compte els següents criteris i barems de puntuació, sobre un total de 100 punts:

- i. Càrregues familiars – 30 punts. Aquesta puntuació serà íntegra sigui quin sigui el nombre de familiars a càrrec.
- ii. Valoració del desenvolupament del lloc de treball – 30 punts. Aquesta puntuació s'aplicarà en proporció a la valoració obtinguda.

Divendres, 24 d'agost de 2012

iii. Altres feines, sempre que es demostrin per escrit – 20 punts. Aquesta puntuació serà íntegra si es compleix amb el requisit de realitzar altres feines.

iv. Necessitats formatives – 20 punts. Aquesta puntuació serà íntegra si es compleix amb el requisit de realitzar alguna activitat formativa.

En cas d'empat entre les sol·licituds presentades, s'estarà a l'ordre d'entrada de la petició.

5. Els treballadors que tinguin concentrada la distribució horària en les franges recollides a l'apartat tercer anterior, podran acordar voluntàriament amb l'empresa la realització de cursos fora d'aquestes franges amb la finalitat d'ampliar les hores de treball destinades a ABCH i, per tant, la seva retribució. Aquestes hores es retribuïran al preu hora ordinària fixat a les taules salarials d'aquest Conveni.

L'acceptació de la realització de cursos fora de les franges horàries designades haurà de respectar, en tot cas, els descansos mínims fixats per la legislació vigent en cada moment.

6. El personal contractat per a la realització d'una jornada exclusiva o d'una jornada ordinària no podran sotmetre's a les franges horàries.

7. La disponibilitat exigible al personal subjecte a una jornada exclusiva no podrà excedir les 12 hores diàries. La disponibilitat exigible al personal subjecte a una jornada ordinària no podrà excedir les 10 hores diàries.

Article 24. Descansos

1. La jornada setmanal de tot el personal serà de 5 dies laborables i dos dies de descans.
2. Es respectarà un descans mínim pel personal docent de quinze minuts en les classes de tres hores continuades.
3. Per al personal administratiu s'estarà als descansos recollits a la normativa laboral vigent en cada moment.
4. El temps de desplaçament no es considera com a temps lliure per menjar.

Article 25. Jornada. Disposicions comuns a tot el personal

1. L'empresa, prèvia consulta i informació dels representants dels treballadors, elaborarà el calendari laboral anual diferenciat per cada àrea o departament i ho comunicarà a tot el personal amb un avís d'un mes abans de l'inici del curs anual. En cas de necessitat extraordinària o de força major de canvi en el calendari laboral, la Direcció podrà modificar el calendari prèvia consulta i informació a la representació legal dels treballadors. Per als treballadors afectats aquest canvi tindrà el caràcter d'obligatori sempre que s'hagi preavisat amb una antelació mínima de cinc dies.

2. Per assegurar un control efectiu i consensual de la jornada durant l'any, l'empresa farà un seguiment de totes les hores treballades per cada treballador. Els treballadors tindran accés mensualment a aquest còmput a través del campus virtual. En cas de desacord el treballador podrà demanar la participació dels representants legals dels treballadors amb l'objectiu de resoldre el càlcul d'hores dins d'un període de un mes.

3. En el cas de que un treballador no hagi pogut realitzar les hores anuals contractades, les hores sobrants seran reconegudes com a treballades i compensades i no es permet que es traspassi un deute d'hores negatives a la jornada anual següent.

4. En el cas d'haver-se superat la duració de la jornada al finalitzar les respectives temporades s'optarà, a proposta del professor, per: a) retribuir-les com hores complementàries, si fos possible, o en cas de no tenir dret a elles o d'haver esgotat els límits màxims d'aquestes, retribuir-les com a hores extraordinàries; b) incrementar en el seu equivalent el període de vacances; c) acumular les hores per al següent període lectiu.

5. Quan el treballador es trobi en situació d'atendre un imprevist de caràcter personal i per causa sobreenvenida tindrà la possibilitat de permutar la seva programació immediata amb altres treballadors, sempre que prèviament aquesta permuta hagi estat comunicada i acordada amb el coordinador i la responsable de Recursos Humans de l'empresa, havent de presentar amb posterioritat la corresponent justificació.

6. Les sortides de sopar o menjar amb alumnes seran sempre voluntàries i retribuïdes amb el preu de l' hora ordinària.

Article 26. Treball itinerant

El personal docent afectat pel present Conveni està obligat a desplaçar-se per exercir les seves funcions com a docent a qualsevol dels centres d'ABC Humboldt o bé a qualsevol de les seus dels clients de l'empresa.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Capítol II. Jornada en còmput anual

Article 27. Jornada en còmput anual

El nombre total d'hores treballades a què corresponen les retribucions fixades en el present Conveni, en còmput anual, serà per a cada secció i subsecció el que a continuació s'especifica.

Article 28. Jornada anual del personal docent

El personal docent amb jornada exclusiva tindrà una jornada anual de 1.315 hores (corresponent 1.195 a hores lectives y 120 a hores no lectives) les jornades inferiors (ordinària o temps parcials) tindran la jornada anual equivalent en proporció a la jornada contractada. Com a exemple, el personal docent amb jornada ordinària de 25 hores setmanals tindrà una jornada anual de 1.025 hores (corresponent 922 a hores lectives y 103 a hores no lectives).

Previ acord entre el titular i el treballador docent, el total anual pactat podrà ser incrementat en un màxim de 120 hores lectives, que no tindran el caràcter d'hores extraordinàries, excepte per a la contractació a temps parcial als quals s'aplicaran les hores complementàries recollides a l'article 28 del present conveni. L'increment d'hores previst en aquest apartat serà de lliure oferta i de voluntària acceptació. Aquestes hores es retribuiran al mateix preu que la hora ordinària.

Article 29. Jornada anual del personal no docent

La jornada màxima en còmput anual del personal d'administració i serveis serà de 1.546 hores.

Capítol III. Treball a temps parcial

Article 30. Treball a temps parcial

1. Per la pròpia activitat de l'empresa és necessari l'ús de la contractació a temps parcial. Aquest contracte a temps parcial es podrà concertar per temps indefinit, sigui fix o fix discontinu, o per duració determinada en els supòsits recollits en aquest Conveni i en la normativa laboral vigent en cada moment. No es podrà utilitzar aquesta modalitat de contractació en els contractes per a la formació.

2. El contracte a temps parcial es celebrarà per a la prestació de serveis durant un número d'hores a la setmana de promig en còmput anual.

3. El contracte a temps parcial es regirà per l'establert a l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors i la normativa laboral vigent en cada moment, i especialment pel següent:

a) S'haurà de formalitzar per escrit, el qual haurà d'incloure el número d'hores ordinàries de treball a la setmana, considerades com a promig en còmput anual.

b) Es pacta expressament que el personal contractat a temps parcial de duració indefinida podrà realitzar sota el concepte d'hores complementàries fins a un 60% de les hores ordinàries contractades.

c) El treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavis de cinc dies.

d) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com ordinàries, computant-se a efectes de la Seguretat Social i havent de constar en el full individual de salaris i en els documents de cotització.

e) El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant preavis de quinze dies, quan concorrin algunes de les següents circumstàncies:

- 1) Atenció de les responsabilitats familiars enunciades a l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors,
- 2) Per necessitats formatives, en la forma que reglamentàriament es determini,
- 3) Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

Capítol IV. Hores extraordinàries

Article 31. Hores extraordinàries

1. Es consideren hores extraordinàries:

a) Les que excedeixin de la jornada exclusiva per al personal docent contractat a temps indefinit.

Divendres, 24 d'agost de 2012

- b) Les que excedeixin de la jornada a temps parcial contractada i, en el seu cas, de les hores complementàries.
- c) Les que excedeixin de la jornada màxima de 38 hores per al personal no docent.

2. Els treballadors a temps parcial podran realitzar hores extraordinàries, hagin estat contractats per temps indefinit o per duració determinada.

3. Les hores extraordinàries seran retribuïdes amb un increment del 15 % sobre el salari base aplicable en cada moment.

Article 32. Anul·lació de classes

Les classes anul·lades per causa no imputable al treballador amb un preavís de menys de 24 hores abans de l'hora d'inici de la classe es considera com a classe treballada i s'haurà de remunerar al treballador.

Les classes anul·lades amb un preavís de més de 24 hores abans de l'hora d'inici de la classe, serà recuperada dins del mes o el fi de l'any acadèmic, el que sigui el menor temps. Si fos impossible la recuperació de la classe dins d'un mes per raons no imputables al professor la classe serà considerada com a treballada i s'haurà de remunerar al treballador.

Article 33. Substitucions de classes

La realització de substitucions no computen a efectes dels límits de jornada contractada, hores extraordinàries i hores complementàries del treballador substituït. Es retribuïran dins del mes de la seva realització al preu de l'hora extraordinària.

Capítol IV. Vacances i descans retribuït

Article 34. Vacances

Tots els treballadors afectats per aquest conveni tindran dret a gaudir, per cada any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes d'un mes de durada, entenent com a tal un mínim de 22 dies laborables, preferentment a gaudir entre l'1 de maig i el trenta-d'octubre.

Les vacances seran assignades per la Direcció a l'inici de l'activitat laboral a proposta dels treballadors.

Article 35. Descans retribuït del personal docent

El personal docent tindrà dret a 21 dies laborables de descans retribuït. Si el temps de treball és inferior a un any es tindrà dret als dies que proporcionalment corresponguin en relació al temps efectivament treballat. Aquests es distribuïran de la forma següent:

- a) 10 dies laborals a repartir entre ponts, Nadal i Setmana Santa.
- b) 8 dies laborals fixats per l'empresa. L'empresa podrà substituir tots o alguns d'aquests dies de permís retribuït per temps de treball, sempre que es retribueixi les hores corresponents.
- c) 3 dies laborables fixats pel treballador sempre que preavisi amb 5 dies hàbils d'antelació i sense que puguin coincidir en el gaudiment dels mateixos un màxim del 20% de la plantilla. L'empresa només podrà negar-se per necessitats degudament acreditades.

Article 36. Descans retribuït del personal no docent

1. Aquest personal tindrà dret a 12 dies laborables de descans retribuït distribuïts entre Nadal, Setmana Santa i ponts. Així mateix disposaran de 7 dies laborables de descans retribuït, 4 dels quals seran determinats per l'empresa i 3 pels treballadors. Si el temps de treball és inferior a un any es tindrà dret als dies que proporcionalment corresponguin en relació al temps efectivament treballat.

2. Aquest personal tindrà dret a gaudir de cinc dies laborables més de vacances.

Capítol V. Malalties i permisos

Article 37. Incapacitat temporal

Els treballadors en situació d'incapacitat temporal i durant els tres primers mesos, rebran el complement necessari fins completar el 100% de les seves retribucions salarials totals, inclosos els increments salarials produïts en el període de baixa. En cas de continuar la incapacitat abonarà fins el 100% un mes més per cada tres anys d'antiguitat.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Article 38. Permisos retribuïts

Els treballadors, amb l'avís i justificació previs, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per qualsevol dels motius i pel temps següents:

a) Quinze dies en cas de matrimoni o constitució de parella de fet dels treballadors i treballadores amb independència de la seva orientació sexual. Caldrà demostrar mitjançant la certificació adient aquest matrimoni o parella de fet. Es podran gaudir dins del termini d'un any des de la data del registre i a elecció del treballador.

b) Tres dies en cas de naixement o arribada d'un menor adoptat o acollit a la llar familiar, defunció d'un fill, accident o malaltia greu, hospitalització, operació quirúrgica o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la província, el termini serà de cinc dies.

El termini s'ampliarà en un dia en cas d'intervenció quirúrgica (cesària) o malaltia greu diagnosticada per un facultatiu al fill/a o a la parella després del part.

En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a cinc dies si es tracta de dos fills i a set dies si en són tres o més.

Quan el fet es produeixi en un altre província, el període es pot ampliar, amb caràcter no retribuït, segons el que acordin empresa i treballador, fins al límit de 15 dies fent ús dels permisos no retribuïts recollits a l'article 39 del present conveni.

Els treballadors/es que optin per l'acolliment permanent o preadoptiu o l'adopció nacional internacional tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme el període d'acoblament i els tràmits administratius requerits per l'administració competent durant el temps necessari. En el cas de naixement de fills prematurs o bé que hagin de ser hospitalitzats en el moment del naixement, la mare o el pare tindran dret a una hora diària d'absència del seu lloc de treball.

c) Un dia per trasllat de domicili habitual.

d) Dos dies per casament d'un fill, germà o familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà atènyer-se al que aquesta disposi en quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

f) Pel temps indispensable per a la renovació del document d'identitat (DNI, targeta de residència i passaport) sempre que el treballador/a no pugui acudir en un altre moment fora de l'horari laboral per no haver-hi servei a l'oficina competent.

g) Tot el personal tindrà dret al permís retribuït per a l'assistència a un consultori mèdic i per acompanyar a un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, amb justificació posterior. El personal de l'empresa contractat amb jornades inferiors a l'exclusiva per a docent o jornada ordinària per a administratius procuraran, en la mida que sigui possible i per afavorir la bona organització de l'empresa, fixar les visites mèdiques fora de l'horari laboral.

h) Pel temps necessari per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, i pel temps necessari per acompanyar al cònjuge o parella a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

El dret al permís retribuït es reconeixerà tant als matrimonis com a les parelles de fet legalment registrades i/o acreditades mitjançant acta notarial.

Article 39. Permisos no retribuïts

Tot el personal podrà sol·licitar fins a 15 dies laborals de permís sense sou, per cada any treballat que hauran de ser-li concedits si es fa amb un preavís de cinc dies hàbils. L'empresa només podrà negar-se per necessitats degudament acreditades.

Article 40. Exàmens oficials

Per realitzar exàmens oficials, els treballadors tindran la corresponent llicència, mantenint la seva retribució i hauran de justificar, tant la formalització de la matrícula com haver assistit als exàmens.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Capítol VI. Excedències

Article 41. Excedències

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa, en els termes previstos en els articles següents.

En ambdós casos el treballador no tindrà dret a retribució, excepte l'establert en el capítol corresponent a drets sindicals.

Article 42. Excedència forçosa

Seràn causa d'excedència forçosa les següents:

- a) Per designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
- b) Per a l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a que pertanyi el treballador tingui representativitat legal suficient en el sector de l'ensenyament privat no reglat.
- c) Per atendre al cònjuge o familiar dins del segon grau de consanguinitat greument malalts; l'excedència no serà superior a 3 anys.
- d) El descans de dos cursos escolar per a aquells treballadors que desitgin dedicar-se al seu perfeccionament professional, després de cinc anys d'exercici actiu en el mateix centre. Quan aquest perfeccionament sigui conseqüència de l'adequació del centre a innovacions educatives, el període d'exercici en el centre quedarà reduït a 4 anys. Als professors recol·locats se'ls hi reconeixerà la mateixa antiguitat que gaudeixen a efectes econòmics.
- e) L'excedència especial per al treballador per cura d'un fill menor donarà dret a la reserva fins a 4 anys del lloc de treball, computant-se a efectes d'antiguitat els 4 anys, fins que aquest compleixi els 8 anys d'edat. Quan el pare i la mare treballin al mateix centre, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

Article 43. Reserva al lloc de treball

El treballador que gaudeixi d'excedència forçosa té dret a la reserva del lloc de treball, al còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps de la seva durada i a reincorporar-se al centre.

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, el treballador tindrà 30 dies naturals per reincorporar-se al centre i, en cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva.

L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, amb la presentació prèvia de la corresponent documentació acreditativa.

Article 44. Excedència voluntària

L'excedència voluntària es podrà concedir al treballador amb la petició prèvia per escrit; poden sol·licitar-la tots els que tinguin, al menys, un any d'antiguitat al centre i no hagin gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors.

Aquesta excedència començarà a gaudir-se el primer mes del començament de curs, excepte acord de les parts per avançar-la.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de 4 mesos i un màxim de cinc anys.

Article 45. Acumulació Excedència Forçosa i Excedència Voluntària

Es pot acumular una excedència voluntària després d'una forçosa, sempre i quan en els darrers quatre anys no s'hagi gaudit d'una altra excedència voluntària.

Article 46. Dret al reingrés

El treballador que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret al reingrés si al centre hi hagués una vacant en la seva especialitat o categoria laboral.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Durant aquest temps no es computarà l'antiguitat.

Títol IV. Retribucions

Capítol I. Disposicions generals

Article 47. Pagament dels salaris

Els salaris del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni resten establerts en les taules salarials recollides a l'Annex II i al seu articulat.

El pagament dels salaris s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels 5 primers dies del mes següent i dins de la jornada laboral. Seran abonats en metàl·lic, xec bancari, transferència o d'altres modalitats, amb l'acord previ amb els treballadors.

L'empresa es compromet a pagar les hores complementàries i les hores extraordinàries efectuades en el mes de la seva realització, sens perjudici de la distribució irregular de la jornada.

Article 48. Clàusula de revisió salarial

1. Amb efectes d'1 de gener de 2014 els conceptes retributius s'incrementaran amb un percentatge de l'1%.
2. Amb efectes d'1 de gener de 2015 els conceptes retributius previstos per al 2014 es veuran incrementats amb un percentatge del 2%.

Article 49. Treballs de superior categoria

Quan s'encomani al personal, sempre per causes justificades, una funció superior a la corresponent categoria professional, percebrà la retribució corresponent a aquesta, mentre subsisteixi la situació.

Si el període de temps de la dita situació es superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant 2 anys, el treballador podrà sol·licitar estar classificat segons la categoria professional que desenvolupi, excepte necessitats de titulació, i percebrà en aquests casos la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Article 50. Treballs d'inferior categoria

Si per necessitats imprevisibles del centre, aquest tingués necessitat de destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva només podrà fer-ho pel temps imprescindible mantenint-li la retribució i els altres drets corresponents a la seva categoria professional. Aquesta situació constarà per escrit en un acord, precisant la temporalitat de la situació que en tot cas no superarà el límit màxim d'un curs escolar; fent referència a aquest article i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors.

Article 51. Bestretes del salari

El treballador té dret a percebre bestretes a compte del seu treball, sense que pugui excedir del 90% de l'import del salari mensual.

Article 52. Plus transport

La Direcció fixa un plus de transport que es retribuirà d'acord al fixat a les Taules Salarials de l'Annex II del present conveni, a més d'assumir el cost del desplaçament tal qual es recull en l'article següent.

Article 53. Despeses de desplaçament

L'empresa és responsable de cobrir les despeses de desplaçament a centres o clients fora del centre principal de l'empresa. És per aquest motiu que els desplaçaments es pagaran del següent mode:

- Zona 0: 0 euros (Compte Urgell, Lesseps, Sardenya, Plaça Catalunya,...).
- Zona 1: 2 euros (Poble Nou,...).
- Zona 2: 3'6 euros (Zona Franca, Tibidabo, Hospitalet de Llobregat, Prat de Llobregat,...).
- Zona 3: 9'9 euros (Montcada i Reixach, Badalona, Sant Cugat,...).

Divendres, 24 d'agost de 2012

- Zona 4: 13'55 euros (Santa Perpètua, Gavà, Masnou,...).
- Zona 5: 12 euros (Martorell).

Article 54. Triennis

Per cada trienni vençut el treballador tindrà dret a percebre la quantitat que a aquest efecte s'indica en les taules salarials, i no podrà excedir del límit establert pels acords sectorials de 21 de desembre de 1995 i de 4 de maig de 2001 pels treballadors afectats per aquests acords.

L'import de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment.

Article 55. Còmput d'antiguitat

La data inicial del còmput d'antiguitat serà la d'ingrés del treballador en l'empresa.

Article 56. Pagues extraordinàries

1. Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni percebran com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de 2 gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat de salari base, antiguitat i complements específics. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre. A efectes de còmput per al càlcul de les pagues extraordinàries s'estableix el termini de l'1 de juliol a 30 de juny per a la paga de l'estiu i del 23 de desembre a 22 de desembre per la paga de Nadal.

2. Al personal que cessi o ingressi al centre durant l'any, se li abonaran els complements de venciment superior al mes abans dit, prorratejant-ne el seu import en proporció al temps de servei.

3. De comú acord entre l'empresari i els treballadors del centre podrà acordar-se el prorrateig de les gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats, si no s'estigués fent fins ara.

Article 57. Retribucions de jornades parcials

Els treballadors contractats per a la realització d'una jornada inferior a la pactada en aquest Conveni percebran la seva retribució en proporció al nombre setmanals contractades.

Article 58. Treball nocturn

Les hores treballades durant el període comprès entre les 10 del vespre i les 6 del matí tindran la consideració de treball nocturn, i s'incrementaran en un 25% sobre el salari base a efectes de retribució, llevat que el salari s'hagués establert atenent al fet que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa.

Títol V. Règim Assistencial

Capítol I. Seguretat i salut laboral

Article 59. Salut Laboral

Les parts signants del present Conveni es comprometen a donar prioritat a l'actualització de l'avaluació de riscos laborals, amb les següents accions i marcs temporals després de la signatura d'aquest conveni:

- La constitució del Comitè de Seguretat i Salut dins d'un període de 2 mesos.
- La revisió del concert amb el Servei de Prevenció, les Avaluacions de Riscos de Llocs de Treball i els Plans i Actuacions de Prevenció pel 2011 i 2012 dins d'un període de 6 mesos.
- L'aplicació d'Avaluacions de Riscos Laborals a totes les factors que no estiguin actualment avaluades i amb mesures preventives acordades, dins de les quatre disciplines, Seguretat, Higiene, Ergonomia i Psicosocials, dins d'un període de 12 mesos.

S'acorda que per a l'avaluació de riscos laborals els mètodes d'aplicació seran com a mínim els promoguts per la Generalitat de Catalunya.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Capítol II. Millores Socials

Article 60. Assegurances de responsabilitat civil i accidents

Tots els centres hauran de comptar amb 2 pòlisses d'assegurances que garanteixen les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest Conveni.

Les empreses notificaran als representants dels treballadors, les especificacions d'aquestes i els procediments a seguir en cas de sinistre.

Haurà d'estar assegurat tot el personal docent i no docent dels centres que figurin donats d'alta al règim general de la Seguretat Social mitjançant l'acreditació dels butlletins TC 2, així com, nominalment tots els treballadors en situació d'excedència forçada, excepte els inclosos a l'apartat a) de l'article 54 b), encara que figurin als TC 2 del centre.

Com a mínim les garanties de les pòlisses ressenyades seran les següents:

Responsabilitat civil

En la que poden incórrer amb motiu de les seves actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que poden ser assegurats pel ram d'automòbils, qualsevol dany material que no sigui conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa, dels riscos inclosos per imperatiu legal i de riscos exclosos per les companyies d'assegurances. Capital assegurat per sinistre de 300.000 euros.

Accidents individuals

En cas d'accident sofert pels assegurats, sigui quina sigui la causa que el produeixi, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, en qualsevol part del món i sense més exclusions que les previstes legalment i les normalment recollides per les companyies asseguradores. Capital assegurat en cas de mort 18.000 euros, capital assegurat en cas d'invalidesa permanent 30.000 euros.

Existeixen uns percentatges sobre aquesta última xifra per a les pèrdues o inutilitats absolutes dels membres. No hi ha indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança son compatibles amb qualsevol altre.

Article 61. Premi de fidelitat o permanència

1. Els treballadors tindran dret a un premi de fidelitat o permanència a partir del moment en que tinguin un mínim de 15 anys de servei a l'empresa i hagin complert un mínim de 55 anys d'edat.

2. Quan el treballador compleixi aquests dos requisits podrà, en el moment que ell decideixi, sol·licitar l'esmentat premi en un sol pagament. L'import pel premi serà de tres mensualitats extraordinàries pels primers 15 anys de servei i una mensualitat més, d'igual import, per cada 5 anys vençuts que excedeixin dels 15 primers en el moment de fer la petició de cobrament. En cap cas es meritiran parts proporcionals.

3. L'import d'aquestes mensualitats extraordinàries que componen el premi serà el que correspongui en el moment de la seva sol·licitud i s'abonarà a la nòmina del mes següent a la seva sol·licitud, excepte en aquells casos en que s'extingeixi la relació laboral amb l'empresa, que s'abonarà en el moment en que es produeixi l'esmentada extinció.

4. En el supòsit que el treballador sol·liciti l'esmentat premi mentre està en jubilació parcial, l'import del premi serà el que li correspondria d'estar prestant els seus serveis a l'empresa sense tenir en compte la reducció de jornada motivada per la jubilació parcial.

Article 62. Participació en beneficis

Amb la finalitat de compensar la pèrdua adquisitiva del personal per la reducció salarial inclosa en aquest Conveni respecte de les retribucions que venia percebent el personal, l'empresa es compromet a establir un percentatge de participació en beneficis per als treballadors i treballadores, a partir del 2015. En aquest sentit, dels beneficis resultants un cop aprovats els Balanços i Comptes de l'empresa, un 5% sobre l'excés de 20.000 euros de beneficis es destinarà a distribuir-ho entre tot el personal en proporció a la jornada realitzada per cada un d'ells i de la seva antiguitat. Aquesta quantitat s'ingressarà en la nòmina següent a la del tancament dels Balanços i Comptes de l'empresa.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Capítol III. Drets Sindicals

Article 63. Absències

El treballador, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment i en aquest Conveni.

Article 64. No discriminació

Cap treballador no podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical, per expressar amb llibertat les seves opinions, així com per publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.

Article 65. Representació dels delegats de personal

Els delegats de personal exerciran mancomunadament enfront l'empresari la representació per la qual varen ser escollits i tindran les mateixes competències establertes per als comitès d'empresa.

Article 66. Representació dels Comitès d'empresa

El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de treballadors en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, i es constituirà en cada centre de treball el cens del qual sigui de 50 treballadors o més.

Article 67. Competències, drets i garanties

Els delegats de personal, delegats sindicals i membres del comitè d'empresa tindran totes les competències, drets i garanties que estableix l'Estatut dels treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la resta de disposicions legals aplicables.

Article 68. Acumulació d'hores

Per facilitar l'activitat sindical a l'empresa, les centrals sindicals podran acumular les hores dels diferents membres dels comitès d'empresa o, si s'escau, dels delegats de personal que pertanyin a les seves organitzacions, en aquells treballadors, delegats o membres de comitès d'empresa que les centrals sindicals designin.

Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats comunicaran a la Direcció el desig d'acumular les hores dels seus delegats.

Article 69. Dret de reunió

Es garantirà el dret que els treballadors del centre tenen a reunir-se en el mateix centre, sempre que no se'n pertorbi el normal funcionament i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent. Les reunions hauran de ser comunicades al director o representant de l'empresa, amb l'antelació deguda, amb indicació dels assumptes inclosos en l'ordre del dia i les persones que no pertanyin al centre i que hi assistiran.

Amb la finalitat de garantir aquest dret al personal no docent, els centres podran regular el treball del dia amb la finalitat de fer possible l'assistència del personal no docent a aquestes assemblees.

Article 70. Absència per negociació de Conveni

Els delegats sindicals o càrrecs nacionals de centrals implantades en el sector a nivell nacional que es mantinguin com a treballadors en actiu en algun centre i hagin estat designats com a membres de la Comissió negociadora (i sempre que el centre sigui del sector afectat per la negociació o arbitratge), amb l'avís i justificació podran absentar-se del treball amb dret a remuneració per participar en negociacions de futurs Convenis o en les sessions de la Comissió paritària de mediació, arbitratge i conciliació.

Títol VI. Faltes, sancions, infraccions

Capítol I. Faltes

Article 71. Faltes

S'estableixen per al personal afectat per aquest Conveni, tres tipus de faltes: lleus, greus i molt greus:

Divendres, 24 d'agost de 2012

1. Són faltes lleus:

- a) Tres faltes injustificades de puntualitat en el lloc de treball durant 30 dies.
- b) Una falta injustificada d'assistència durant un termini de 30 dies.
- c) Donar per acabada l'activitat laboral abans de l'hora establerta sense causa justificada fins a 2 vegades en 30 dies.
- d) No cursar en el temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per causa justificada, a menys que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.
- e) Negligència en el lliurament de qualificacions en les dates acordades, en control d'assistència i disciplina dels alumnes.

2. Són faltes greus:

- a) Més de 3 i menys de 10 faltes de puntualitat injustificades comeses en un termini de 30 dies.
- b) Més d'1 i menys de 4 faltes injustificades d'assistència al treball en un termini de 30 dies.
- c) L'incompliment de les obligacions laborals d'acord amb la legislació vigent.
- d) Discussions públiques amb companys de feina en el centre que menyspreïn davant els alumnes la imatge del personal del centre.
- e) Faltar greument la persona de l'alumne i la dels seus familiars.
- f) La reincidència en falta lleu en un termini de 60 dies.

3. Són faltes molt greus:

- a) Més de 9 faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 30 dies.
- b) Més de 3 faltes injustificades d'assistència al treball en un termini de 30 dies.
- c) L'abandó injustificat i reiterat de la funció docent.
- d) Les faltes greus de respecte i els mals tractes, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat educativa del centre.
- e) L'assetjament sexual o per raó de sexe.
- f) El greu incompliment de les seves obligacions laborals d'acord amb la legislació vigent.
- g) La reincidència en falta greu, si es comet dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera infracció.

Article 72. Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran: les faltes lleus, als 10 dies; les faltes greus, als 15 dies, i les molt greus als 50 dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 73. Reclamacions

Els treballadors sotmesos a un procés disciplinari o sancionador, tindran dret a reclamar sobre la decisió dins d'un període de vint dies laborables, tal qual estableix la normativa laboral.

Capítol II. Sancions

Article 74. Sancions

1. Les sancions seran:

Divendres, 24 d'agost de 2012

I. Per faltes lleus: amonestació verbal, i si fossin reiterades, per escrit.

II. Per faltes greus: advertiment per escrit; si hi hagués reincidència, suspensió de feina i sou de 5 a 15 dies, fent-ho constar a l'expedient personal.

III. Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 30 dies, advertiment d'acomiadament que podrà anar acompanyat de la suspensió de feina i sou. Acomiadament.

2. Tota sanció serà comunicada per escrit al treballador, indicant la data i el fet que la motiva. Es remetrà còpia de la comunicació als delegats de personal, membres del comitè d'empresa o delegat sindical.

Article 75. Reducció de sancions

La Direcció del centre, tenint present les circumstàncies que concorrin en el fet i la conducta ulterior del treballador, podrà reduir les sancions per faltes lleus, greus i molt greus, d'acord amb la legislació vigent.

Capítol III. Infraccions de l'empresari

Article 76. Infraccions de l'empresari

1. Les omissions o accions comeses pels titulars de l'empresa que siguin contràries a allò disposat en aquest Conveni, i resta de disposicions legals, seran considerades com infraccions laborals.

2. El personal contractat, mitjançant els delegats de personal, delegats sindicals o comitè d'empresa, tractarà en primera instància de corregir la suposada infracció apel·lant al titular del centre.

3. Si en el termini de 10 dies, des de la notificació al titular, no hi hagués solució, o aquesta no fos satisfactòria per a qui reclama, podrà incoar expedient davant la Comissió paritària de Conciliació, Arbitratge i Interpretació, la qual, en el termini màxim de 20 dies a la recepció d'aquest emetrà dictamen.

4. Qualsevol de les parts podrà apel·lar al dictamen a la Inspecció de Treball o a la Direcció provincial del Ministeri d'Empresa i Seguretat Social.

5. En tot cas s'estarà a allò previst en les disposicions legals.

Disposicions

Disposició Addicional Primera. Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts acorden, per a la resolució de conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que es pugui suscitar, sotmetre's expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya; si s'opta per l'arbitratge, és de compliment obligatori.

Disposició Addicional Segona. Manual del Professor i Protocol de Classes

S'adjunten com a Annex III el Manual del Professor i el Protocol de Classes com a protocols d'obligat compliment per part del personal docent del centre. El seu incompliment comportarà l'aplicació del règim sancionador.

Disposició Addicional Tercera. Pla de Formació

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a negociar anualment el Pla de Formació. Per al 2012 es negociarà el Pla de Formació en el mes següent a la aprovació i signatura del present conveni.

Disposició Addicional Quarta. Limitació a la contractació temporal

En relació al límit recollit a l'article 11.3 del present text, l'Empresa es compromet a intentar reduir el percentatge fins a un 30%. Per fer-ho serà necessària la valoració i acord dins del marc de la Comissió Paritària.

Disposició Final Primera. Conveni sectorial autonòmic

En el moment en que es signi el I Conveni Col·lectiu d'ensenyament no reglat de Catalunya, en fase de negociació en el moment de la signatura del present conveni d'empresa, les parts es comprometen a valorar la idoneïtat del contingut d'aquest Conveni d'empresa i, en el seu cas, iniciar noves negociacions tendents a ajustar-se al conveni sectorial autonòmic.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Disposició Final Segona

Les condicions d'aquest Conveni formen un tot indivisible.

Disposició Final Tercera. Prioritat aplicativa del Conveni d'empresa respecte del sectorial

La regulació de les condicions establertes en aquest Conveni tindran prioritat aplicativa respecte dels convenis sectorials, autonòmic i/o estatal, en les següents matèries:

- Quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
- Abonament o compensació de les hores extraordinàries.
- L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.
- L'adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
- L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació.
- Les mesures per afavorir la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.

Disposició Final Quarta. Retribucions

Les constants pèrdues econòmiques al llarg dels darrers anys ha provocat en l'empresa la necessitat d'ajustar a la baixa les retribucions que venia abonant per tal de poder mantenir els nivells d'ocupabilitat de l'empresa, mantenint-se tanmateix per sobre dels mínims establerts en el conveni sectorial autonòmic.

És per aquest motiu que les retribucions que percebrà el personal afectat per aquest conveni i que iniciïn la seva activitat laboral amb l'empresa després de l'aprovació del mateix serà la fixada a les taules salarials de l'Annex II.

Per al personal que actualment està prestant serveis per l'empresa, es mantenen les seves condicions retributives, no obstant s'acorda una reducció del 6% sobre el total de les retribucions salarials que tenen reconegudes.

Disposició Final Cinquena. Condicions més beneficioses

Excepte per les clàusules econòmiques per les quals s'aplicarà el disposat a la disposició final quarta, es respectaran per al personal anteriorment contractat per l'empresa ABC Humboldt la resta de condicions més beneficioses que les mínimes aquí establertes.

Annex I. Definicions Grups Professionals

Grup I. Personal Docent

Professor/a: És qui reunint la titulació específica i necessària, si s'escau, exerceix la seva activitat docent en el desenvolupament dels programes establerts.

Coordinador/a: És qui coordina els equips relacionats amb qualsevol tasca educativa i/ tècnica del centre.

Grup II. Administració

Cap: És qui té al seu càrrec el departament administratiu de l'empresa i respondrà davant del seu superior, si n'hi hagués.

Oficial: És qui posseeix coneixement i domini de les diferents funcions dins de l'àrea d'administració i gestió de l'empresa.

Auxiliar: És qui exerceix funcions administratives, burocràtiques, atenció al telèfon, recepció i altres serveis. Es pot dedicar a la promoció i venda dels cursos des de l'empresa.

Annex II. Taules Salarials 01/01/2012 a 31/12/2013

a) Grup Professional 1. Personal docent. Salari mensual Jornada Exclusiva – 32 hores.

Categoria	Salari Base	Plus Transport*	Mejora Vol.	PPEE	TOT. MES	TOT. ANY	TRIENNI
Professor	1.125'12 EUR	220'16 EUR	33'28 EUR	193'28 EUR	1.571'84 EUR	18.641'92 EUR	31,58
Coordinador	1.125'12 EUR	282'03 EUR	2'85 EUR	188'00 EUR	1.598'00 EUR	19.175'94 EUR	31,58

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 24 d'agost de 2012

*El Plus transport es retribueix per 11 mensualitats, excloent el seu pagament durant el període de vacances.

b) Grup Professional 1. Personal docent. Preu hora.

Categoria	Salari Base	Plus Transport	Mejora Vol.	PPEE	TOTAL
Professor	10'27 EUR/hora	1'84 EUR/hora	0'30 EUR	1'76 EUR/hora	14'18 EUR/hora
Coordinador	10'27 EUR/hora	2'36 EUR/hora	0'03 EUR	1'72 EUR/hora	14'58 EUR/hora

c) Grup Professional 2. Personal Administració i serveis. Salari mensual.

Categoria	Salari Base	Plus Transport	Millora Vol.	TOT. MES	TOT. ANY	TRIENNI
Cap	1.300'00 EUR	60'00 EUR	300'00 EUR	1.660'00 EUR	23.240'00 EUR	30,14
Oficial	995'93 EUR	60'00 EUR	471'80 EUR	1.527'73 EUR	21.388'22 EUR	25,76
Auxiliar o telefonista	872'76 EUR	60'00 EUR	207'46 EUR	1.140'22 EUR	15.963'08 EUR	25,45

d) Grup Professional 2. Administració i Serveis. Preu hora.

Categoria	Salari Base	Plus Transport	Mejora Vol.	TOTAL (con ppee)
Cap	10'09 EUR/hora	0'43 EUR/hora	2'33 EUR/hora	15'03 EUR/hora
Oficial	7'73 EUR/hora	0'43 EUR/hora	3'66 EUR/hora	13'83 EUR/hora
Auxiliar o telefonista	6'77 EUR/hora	0'43 EUR/hora	1'61 EUR/hora	10'33 EUR/hora

Transcripción literal del texto original firmado por las partes.

Convenio Colectivo de la empresa Humboldt Comunicación Intercultural, SA para los años 2012-2015

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 Comunicación Intercultural S.A. (en adelante, ABCH) y el Comité de Empresa de la misma.

Este convenio constituye un conjunto de normas reguladoras de las relaciones de trabajo dentro de la empresa ABC-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 catalán en vigor en cada momento (en el momento de la firma del presente, el VIIIº Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada de Cataluña –código 79005975-) y a falta de convenio sectorial autonómico, por el convenio sectorial estatal vigente en cada momento (en el momento de la firma del presente, el VIIº Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada –código 99008825011994-).

Así mismo, las partes dejan constancia de que para la consecución del presente acuerdo han tenido en cuenta tanto el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2011-2014 como el II Acuerdo para la ocupación y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 firmado entre la CEOE y CEPYME por una banda, y CCOO t UGT por la otra.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Artículo 2. Ámbito personal

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

Las disposiciones de este Convenio no se aplican al personal a que se refiere el Real Decreto 1.382/1.985, 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 ABC-Humboldt.

Artículo 4. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación a la provincia de Barcelona, por ser en esta donde queda ubicada la única sede de la empresa Humboldt Comunicación Intercultural, SA.

Artículo 5. Ámbito temporal

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el 1 de abril de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015, 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 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 del Comité de Empresa.

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 pueden decidir 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.

Divendres, 24 d'agost de 2012

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:

1) Grupo 1. Personal Docente

- Profesor/a

2) Grupo 2. Administración

- Cap

- Oficial

- Auxiliar

2. El personal docente podrá ser contratado combinando tareas inherentes a la actividad docente con tareas de coordinación, hecho por el que recibirá las retribuciones especificadas para el grupo funcional de coordinación a las Tablas Salariales recogidas en el Anexo II del presente Convenio.

3. En el supuesto en que ABCH requiera la contratación de personal en categorías no incluidas en el apartado anterior, se deberá reunir la Comisión Paritaria del Convenio con tal de acordar la definición, retribución y 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.

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, transcurridos 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 treinta meses, hubiesen estado contratados durante un término superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, de conformidad con lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

Los trabajadores sin contrato escrito, excepto que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán indefinidos, así como aquellos que, finalizadas las prórrogas legales, continúen trabajando para la empresa.

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 no podrá superar el 35% del total del personal contratado.

Divendres, 24 d'agost de 2012

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para proceder a las modificaciones oportunas.

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Cuando se concierte el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración máxima de diez meses dentro de un período de dieciocho meses. Este período de dieciocho meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifiquen su utilización.

En el caso de que este contrato se concertara para una duración inferior a diez meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de aquel límite máximo.

Al finalizar este contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda de acuerdo con la legislación vigente.

b) Contratos para la realización de una obra o servicio determinado:

Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del centro, la ejecución del cual, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, no pudiendo superar en ningún caso el período máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La identificación o supuesto de contratación por obra o servicio, descrita en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente.

Al finalizar este contrato de trabajo el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda de acuerdo a la legislación vigente.

c) Contrato de trabajo en prácticas:

Podrá concertarse con quien esté en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o de títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la finalización de los correspondientes estudios, o de los siete años cuando el contrato se celebre con un trabajador con discapacidad. Estos contratos se celebrarán por la empresa y el trabajador en prácticas, de conformidad con las siguientes reglas y, supletoriamente, con la legislación vigente:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la mencionada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de duración del contrato, debiendo formalizar por escrito en documento anexo al contrato, la empresa y el trabajador, y en la medida de lo posible, los nuevos términos de duración del contrato.

3. En virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad únicamente se podrá realizar un contrato en prácticas, con sus respectivas prórrogas. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado no se considerarán la misma titulación, excepto que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera en posesión del título superior de que se trate.

4. La retribución será el 80% el primer año y el 90% el segundo de la retribución establecida en Convenio para la actividad.

5. El período de prueba en esta modalidad se ajustará a los períodos de prueba del resto de contrataciones en relación con las funciones que realice. Si al finalizar el contrato, el trabajador continuara en la empresa no se podrá concertar un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

d) Contrato para la formación y el aprendizaje:

Divendres, 24 d'agost de 2012

El contrato para la formación y el aprendizaje que tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desarrollo del puesto de trabajo, se podrá concertar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que no tengan la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para la ocupación o del sistema educativo requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad no será de aplicación cuando el contrato se celebre con personas con discapacidad.

Estos contratos se regirán por las siguientes reglas:

1. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder dicha duración máxima de tres años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a un año.
2. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de duración del contrato, debiendo formalizar por escrito en documento anexo al contrato, la empresa y el trabajador, y en la medida de lo posible, los nuevos términos de duración del contrato.
3. El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las acciones formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el Convenio. Los trabajadores no podrán realizar horas complementarias ni extraordinarias, excepto las previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajo nocturno.
4. La retribución del trabajador será el S.M.I., con independencia del tramo dedicado a la formación teórica.
5. El período de prueba en esta modalidad será de un mes. Si al finalizar el contrato, el trabajador continuara en la empresa no se podrá concertar un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.
6. A la finalización del contrato la Dirección deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

En aquello no regulado de forma expresa en el presente Convenio para los contratos en prácticas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

e) Contrato para el fomento de la contratación indefinida:

Con el objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratación temporal, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, en los supuestos y modalidades previstos en la legislación vigente.

f) Contratos fijo discontinuos:

1. El personal docente contratado para prestar sus servicios en las áreas de inglés, alemán, español u otros, estarán vinculados a la empresa, con carácter general, mediante un contrato fijo discontinuo.

2. Se establecen dos grupos con garantía mínima de contratación para el personal fijo discontinuo:

a) Uno de 7 meses, entre los meses de abril a octubre, para los docentes que presten sus servicios en el departamento de Español. El llamamiento e incorporación se deberá realizar entre el 25 de marzo y el 30 de abril.

b) Uno de 8 meses, entre los meses de septiembre y junio, para los docentes que presten sus servicios en los departamentos de Inglés, Alemán y otros idiomas. Al personal que tenga reconocida esta garantía la empresa le comunicará antes del 31 de julio la data de reincorporación para el siguiente curso lectivo. Si por cuestiones organizativas o de producción la empresa necesitara modificar esta fecha, se la propondrá al trabajador, quien voluntariamente podrá decidir modificar la fecha inicial o bien mantenerla. En todo caso, el llamamiento e incorporación definitivos deberán producirse entre el 25 de agosto y el 15 de octubre.

3. Las garantías anteriormente descritas deberán ser revisadas en el caso que el período de duración de cada formación se viera disminuido o bien se incorporen nuevas áreas o departamentos de formación en la empresa, no recogidos en los apartados a) y b) anteriores.

Divendres, 24 d'agost de 2012

4. En todo caso el llamamiento se deberá notificar al trabajador con una antelación mínima de cinco días a su incorporación.

5. Las garantías fijadas en el apartado segundo de este artículo serán de mínimos, y siempre mejorables hasta el contrato indefinido. Así mismo, los trabajadores fijo discontinuos que presten sus servicios durante un período igual o superior a diez meses y medio continuados, sin computar el período de vacaciones, accederán a al condición de indefinidos.

6. La empresa, con carácter general, tendrá en cuenta que el personal docente que preste servicios mediante un contrato temporal tendrá preferencia, si cumple los requisitos de adecuación e idoneidad, para ocupar los puestos de trabajo de naturaliza fijo discontinua que se produzcan dentro de su misma área o departamento.

7. En el período de interrupción de la actividad, la empresa podrá solicitar la reincorporación del trabajador. En este caso el trabajador voluntariamente podrá decidir si incorporarse o no, sin que la negativa a la incorporación suponga renuncia a la garantía fija discontinua, ni modificación de las condiciones de trabajo, especialmente las retributivas.

g) Contrato de interinidad:

El personal interino es el contratado para sustituir al personal fijo, indefinido o fijo discontinuo, con derecho a reserva de su puesto de trabajo, y se ha de especificar en el contrato el nombre de trabajador sustituido y la causa de su sustitución.

El contrato de interinidad finalizará por la reincorporación del sustituido/a, por la finalización de la incapacidad temporal o por otras causas legales de extinción del contrato de trabajo.

Artículo 12. Forma del contrato

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

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

Artículo 13. Período de prueba

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

- a) Grupo I. Personal docente y coordinación: dos meses de período de prueba.
- b) Grupo II. Administración: un mes.

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 tras 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.

Divendres, 24 d'agost de 2012

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 aquellos contratados como interinos, prácticas o formación.

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 preavisar 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. Reserva de plazas para personas con discapacidad

Las empresas que tengan más de cincuenta trabajadores/as deben reservar el 2% de los puestos de trabajo a favor de trabajadores/as con discapacidad según lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos. Las partes firmantes del convenio acuerdan no acogerse a las medidas alternativas.

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 del grado de discapacidad, 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.

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 del profesorado, asistencia a cursos, talleres, seminarios, jornadas y congresos, cuando esta formación se realice a propuesta o con el acuerdo de la Dirección.

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.

Divendres, 24 d'agost de 2012

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

6. Los tests de nivel, tutorías virtuales y correcciones de exámenes de grupos y alumnos ajenos al profesor 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 tests orales se computarán según el tiempo real de dedicación.

Artículo 18. Horario del personal no docente

El Centro está abierto de lunes a viernes de 07'30h a 22'30h y los sábados de 08'00h a 14'00h. 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 25 horas semanales de media en cómputo anual, de las cuales 22'5 horas serán lectivas y 2'5 horas no lectivas.

2. Se recoge la posibilidad de realizar una jornada exclusiva que no podrá, en ningún caso, superar las 32 horas semanales de media en cómputo anual, de las cuales 29 horas serán lectivas y 3 horas serán no lectivas.

3. Se puede ampliar la jornada ordinaria hasta la jornada exclusiva de común acuerdo entre la dirección y el trabajador o, a instancias de este, la representación legal de los trabajadores, siempre respetando el precio y coeficiente de horas lectivas y no lectivas.

4. La jornada ordinaria se considera a tiempo completo, y todos los contratos a tiempo parcial se calculan como proporción de este, respetando el precio y coeficiente de horas lectivas y no lectivas.

5. Para el personal docente trabajar el sábado, domingo o festivos, en principio, 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 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.

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. El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado 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.

Divendres, 24 d'agost de 2012

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:

- i. Concentrar la distribución diaria de horas en franjas horarias siempre que sea posible.
- ii. Minimizar el espacio de tiempo entre horas lectivas, siempre respetando los descansos mínimos.
- iii. Minimizar los tiempos de desplazamiento.
- iv. Concentrar la distribución geográfica de tareas y/o clases.
- v. 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 exclusiva de 29 horas lectivas, 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.

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 se a su modalidad de contratación, excepto a los trabajadores que realicen sus funciones exclusivamente en el área de administración.

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

Artículo 23. Franjas horarias

1. Para intentar dar cumplimiento al principio recogido en el apartado 3.i del artículo 19 se establecen las siguientes franjas horarias a las que podrán acogerse los trabajadores docentes contratados bajo cualquiera de las modalidades permitidas con jornada a tiempo parcial, es decir, con menos de 25 horas contratadas.

La jornada mínima contratada para poder aplicar las franjas horarias será de 10 horas semanales de promedio en cómputo anual.

2. La asignación de las franjas horarias se realizará por la Dirección a petición de los trabajadores al inicio de la prestación de servicios para cada período lectivo.

3. Durante estas franjas el docente deberá estar disponible para trabajar para la empresa y a cambio la empresa se compromete a garantizar un contrato con el mínimo de horas estipuladas:

Departamento	Franja Horaria	Horas semanales garantizadas
Alemany	08.00h-14.00h	10
	08.00h-17.00h	15
	14.30h-22.00h	12
Anglès	08.00h-15.00h	10
	08.00h-17.00h	15
	13.00h-22.00h	15
	17.00h-22.00h	10
Espanyol	08.00h-17.00h	15
	08.00h-12.30h	10
	15.00h-21.00h	12

En el caso de que las clases de mañana empiecen antes de las 08.00h se acuerda que estaremos en una de las franjas de la mañana, aunque con una remuneración adicional del 15% sobre el salario base correspondiente por el tiempo trabajado antes de las 08.00h.

Divendres, 24 d'agost de 2012

4. La asignación de franjas no se puede ofrecer a todo el personal con contratación a tiempo parcial de entre 10 y 25 horas semanales de promedio, es por este motivo que a efectos de elección de la franja horaria y con la finalidad de realizar una asignación lo más objetiva y justa posible, se tendrán en cuenta los siguientes criterios y baremos de puntuación, sobre un total de 100 puntos:

- i. Cargas familiares – 30 puntos. Esta puntuación será íntegra sea cual sea el número de familiares a cargo.
- ii. Valoración del desarrollo del puesto de trabajo – 30 puntos. Esta puntuación se aplicará en proporción a la valoración obtenida.
- iii. Otros trabajos, siempre que se demuestro por escrito – 20 puntos. Esta puntuación será íntegra si se cumple con el requisito de realizar otros trabajos.
- iv. Necesidades formativas – 20 puntos. Esta puntuación será íntegra si se cumple con el requisito de realizar alguna actividad formativa.

En caso de empate entre las solicitudes presentadas, se estará al orden de entrada de la petición.

5. Los trabajadores que tengan concentrada la distribución horaria en las franjas recogidas en el apartado tercero 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 ABCH 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 exclusiva o de una jornada ordinaria no podrán someterse a las franjas horarias.

7. La disponibilidad exigible al personal sujeto a una jornada exclusiva no podrá exceder las 12 horas diarias. La disponibilidad exigible al personal sujeto a una jornada ordinaria no podrá exceder las 10 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 durante el año, la empresa hará un seguimiento de todas las horas trabajadas por cada trabajador. Los trabajadores tendrán acceso mensualmente a este cómputo a través del campus virtual. 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.

Divendres, 24 d'agost de 2012

4. En el caso de haberse superado la duración de la jornada al finalizar las respectivas temporadas se optará, a propuesta del profesor, 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 de 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 ABC Humboldt o bien en cualquiera de las sedes de los clientes de la empresa.

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

El personal docente con jornada exclusiva tendrá una jornada anual de 1.315 horas (correspondiendo 1.195 a horas lectivas y 120 a horas no lectivas) las jornadas inferiores (ordinaria o tiempo parcial) tendrán la jornada anual equivalente en proporción a la jornada contratada. Como ejemplo, el personal docente con jornada ordinaria de 25 horas semanales tendrá una jornada anual de 1.025 horas (correspondiendo 922 a horas lectivas y 103 a horas no lectivas).

Previo acuerdo entre el titular y el trabajador docente, el total anual pactado podrá ser incrementado en un máximo de 120 horas lectivas, que no tendrán el carácter de horas extraordinarias, excepto para la contratación a tiempo parcial a los cuales se aplicarán las horas complementarias recogidas en el artículo 28 del presente convenio. El incremento de horas previsto en este apartado será de libre oferta y de voluntaria aceptación. Estas horas se retribuirán al mismo precio que la hora ordinaria.

Artículo 29. Jornada anual del personal no docente

La jornada máxima en cómputo anual del personal de administración y servicios será de 1.546 horas.

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 recogidos en este Convenio y en la normativa laboral vigente en cada momento. No se podrá utilizar esta modalidad de contratación en los contratos para la formación.

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.

3. 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.

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:

Divendres, 24 d'agost de 2012

- 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:
- 1) Atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores,
 - 2) Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine,
 - 3) 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 exclusiva para el personal docente contratado a tiempo indefinido,
- b) Las que excedan de la jornada a tiempo parcial contratada y, en su caso, de las horas complementarias,
- c) Las que excedan de la jornada máxima de 38 horas para el personal no docente.

2. Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias, hayan sido contratados por tiempo indefinido o por duración determinada.

3. Las horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 15% sobre el salario base aplicable en cada momento.

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 o el fin del año académico, el que sea el tiempo menor. Si fuera imposible la recuperación de la clase dentro de un mes por razones no imputables al profesor la clase será considerada como trabajada y se deberá remunerar al trabajador.

Artículo 33. Sustituciones de clases

La realización de sustituciones no computa a efectos de los límites de jornada contratada, horas extraordinarias y horas complementarias del trabajador sustituto. Se retribuirán dentro del mes de su realización al precio de la hora extraordinaria.

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.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Artículo 35. Descanso retribuido del personal docente

El personal docente tendrá derecho a 21 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) 10 días laborables a repartir entre puentes, Navidad y Semana Santa.
- b) 8 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.

Artículo 36. Descanso retribuido del personal no docente

1. Este personal tendrá derecho a 12 días laborales de descanso retribuido distribuidos entre Navidad, Semana Santa y puentes. Así mismo dispondrán de 7 días laborales de descanso retribuido, 4 de los cuales serán determinados por la empresa y 3 por los trabajadores. Si el tiempo de trabajo es inferior a un año se tendrá derecho a los días que proporcionalmente correspondan en relación al tiempo efectivamente trabajado.

2. Este personal tendrá derecho a disfrutar de cinco días laborales más de vacaciones.

Capítulo V. Enfermedad y permisos

Artículo 37. 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, incluidos 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 38. 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 siguientes:

a) 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 adienta 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.

b) Tres días en caso de nacimiento o llegada de un menor adoptado o acogimiento en el hogar familiar, defunción de un hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización, operación quirúrgica o defunción de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco años.

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 39 del presente convenio.

Los trabajadores que opten por el acogimiento permanente o preadoptivo 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

Divendres, 24 d'agost de 2012

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 para traslado de domicilio habitual.

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

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, deberá atenerse a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) 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.

g) 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 se aposite y para favorecer la buena organización de la empresa, fijar las visitas médicas fuera del horario laboral.

h) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y por el tiempo necesario para acompañar al cónyuge o pareja a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

El derecho al permiso retribuido se reconocerá tanto a los matrimonios como a las parejas de hecho legalmente registradas y/o acreditadas mediante acta notarial.

Artículo 39. 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 cinco días hábiles. La empresa sólo podrá negarse por necesidades debidamente acreditadas.

Artículo 40. 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 41. 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 42. 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.

Divendres, 24 d'agost de 2012

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 cuatro 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 43. 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 44. 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 cinco años.

Artículo 45. Acumulación Excedencia Forzosa y Excedencia Voluntaria

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

Artículo 46. 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.

Durante este tiempo no se computará la antigüedad.

Título IV. Retribuciones

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 47. 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.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Artículo 48. Cláusula de revisión salarial

1. Con efectos de 1 de enero de 2014 los conceptos retributivos se incrementarán con un porcentaje del 1%.
2. Con efectos de 1 de enero de 2015 los conceptos retributivos previstos para el 2014 se verán incrementados con un porcentaje del 2%.

Artículo 49. 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 50. 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 51. 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 52. Plus transporte

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 53. Gastos de desplazamiento

La empresa es responsable de cubrir los gastos de desplazamiento a centros o clientes fuera del centro principal de la empresa. Es por este motivo que los desplazamientos se pagarán del siguiente modo:

- Zona 0: 0 euros (Compte Urgell, Lesseps, Sardenya, Plaça Catalunya,...).
- Zona 1: 2 euros (Poble Nou,...).
- Zona 2: 3'6 euros (Zona Franca, Tibidabo, Hospitalet de Llobregat, Prat de Llobregat,...).
- Zona 3: 9'9 euros (Montcada i Reixach, Badalona, Sant Cugat,...).
- Zona 4: 13'55 euros (Santa Perpètua, Gavà, Masnou,...).
- Zona 5: 12 euros (Martorell).

Artículo 54. 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 55. Cómputo de antigüedad

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

Artículo 56. 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

Divendres, 24 d'agost de 2012

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.

Artículo 57. 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 58. 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 59. 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:

- i. La constitución del Comité de Seguridad y Salud dentro de un período de 2 meses.
- ii. 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 para el 2011 y 2012 dentro de un período de 6 meses.
- iii. 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 periodo 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 60. Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todos los centros deben contar 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 euros.

Divendres, 24 d'agost de 2012

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 euros, capital asegurado en caso de invalidez permanente 30.000 euros.

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 compatible con cualquier otro.

Artículo 61. 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 55 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.

Artículo 62. Participación en beneficios

Con la finalidad de compensar la pérdida adquisitiva del personal por la reducción salarial incluida en este Convenio respecto de las retribuciones que venía percibiendo el personal, la empresa se compromete a establecer un porcentaje de participación en beneficios para los trabajadores y trabajadoras, a partir del 2015. En este sentido, de los beneficios resultantes una vez aprobados los Balances y cuentas de la empresa, un 5% sobre el exceso de 20.000 euros de beneficios se destinará a distribuirlo entre todo el personal en proporción a la jornada realizada por cada uno de ellos y de su antigüedad. Esta cantidad se ingresará en la nómina siguiente a la del cierre de los Balances y Cuentas de la empresa.

Capítulo III. Derechos Sindicales

Artículo 63. Ausencias

El trabajador, con aviso y justificación previos, 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 64. No discriminación

Ningún trabajador no 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 65. 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 66. 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.

Divendres, 24 d'agost de 2012

Artículo 67. 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 68. 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 esta artículo, los sindicatos comunicarán a la Dirección el deseo de acumular las horas de sus delegados.

Artículo 69. 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 70. 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 71. 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.

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.

Divendres, 24 d'agost de 2012

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.

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 72. 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 73. Reclamaciones

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

Capítulo II. Sanciones

Artículo 74. Sanciones

Las sanciones serán:

I. Por faltas leves: Amonestación verbal, y si fuesen reiteradas, por escrito.

II. 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.

III. 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.

2. 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 75. Reducción de sanciones

La Dirección del centro, teniendo presente las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta posteriores 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 76. 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.

Divendres, 24 d'agost de 2012

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.

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 colectivo 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

Se adjuntan como Anexo III el Manual del Profesor y el Protocolo de Clases como protocolos de obligado cumplimiento por parte del personal docente del centro. Su incumplimiento comportará la aplicación del régimen sancionador.

Disposición Adicional Tercera. Plan de Formación

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a negociar anualmente el Plan de Formación. Para el 2012 se negociará el Plan de Formación en el mes siguiente a la aprobación y firma del presente convenio.

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 valoración y acuerdo dentro del marco de la Comisión Paritaria.

Disposición Final Primera. Convenio sectorial autonómico

En el momento en que se firme el I Convenio Colectivo de enseñanza no reglada de Cataluña, en fase de negociación en el momento de la firma del presente convenio de empresa, las partes se comprometen a valorar la idoneidad del contenido de este Convenio de empresa y, en su caso, iniciar nuevas negociaciones dirigidas a ajustarse al convenio sectorial autonómico.

Disposición Final Segunda

Las condiciones de este Convenio forman un todo indivisible.

Disposición Final Tercera. Prioridad aplicativa del Convenio de empresa respecto del sectorial

La regulación de las condiciones establecidas en este Convenio tendrán prioridad aplicativa respecto de los convenios sectoriales, autonómico y/o estatal, en las siguientes materias:

- a) Cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) Abono o compensación de las horas extraordinarias.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación en la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

Divendres, 24 d'agost de 2012

e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Disposición Final Cuarta. Retribuciones

Las constantes pérdidas económicas a lo largo de los últimos años ha provocado en la empresa la necesidad de ajustar a la baja las retribuciones que venía abonando para poder mantener los niveles de ocupabilidad de la empresa, manteniéndose no obstante por encima de los mínimos establecidos en el convenio sectorial autonómico.

Es por este motivo que las retribuciones que percibirá el personal afectado por este convenio y que inicien su actividad laboral con la empresa después de la aprobación del mismo será la fijada en las tablas salariales del Anexo II.

Para el personal que actualmente está prestando servicios por la empresa, se mantienen sus condiciones retributivas, no obstante se acuerda una reducción del 6% sobre el total de las retribuciones salariales que tengan reconocidas.

Disposición Final Quinta. Condiciones más beneficiosas

Excepto por las cláusulas económicas por las cuales se aplicará lo dispuesto en la disposición final cuarta, se respetarán para el personal anteriormente contratado por la empresa ABC Humboldt el resto de condiciones más beneficiosas que las mínimas aquí establecidas.

Anexo I. 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.

Coordinador/a: Es quien coordina los equipos relacionados con cualquier tarea educativa y/o técnica del centro.

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.

Anexo II. Tablas Salariales 01/01/2012 a 31/12/2013

a) Grupo Profesional 1. Personal docente. Salario mensual Jornada Exclusiva – 32 horas.

Categoría	Salario Base	Plus Transporte*	Mejora Vol.	PPEE	TOT. MES	TOT. AÑO	TRIENIO
Profesor	1.125'12 EUR	220'16 EUR	33'28 EUR	193'28 EUR	1.571'84 EUR	18.641'92 EUR	31,58
Coordinador	1.125'12 EUR	282'03 EUR	2'85 EUR	188'00 EUR	1.598'00 EUR	19.175'94 EUR	31,58

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

b) Grupo Profesional 1. Personal docente. Precio hora.

Categoría	Salario Base	Plus Transporte	Mejora Vol.	PPEE	TOTAL
Profesor	10'27 EUR/hora	1'84 EUR/hora	0'30 EUR	1'76 EUR/hora	14'18 EUR/hora
Coordinador	10'27 EUR/hora	2'36 EUR/hora	0'03 EUR	1'72 EUR/hora	14'58 EUR/hora

c) Grupo Profesional 2. Personal Administración y Servicios. Salario mensual.

Categoría	Salario Base	Plus Transporte	Mejora Vol.	TOT. MES	TOT. ANY	TRIENIO
Cap	1.300'00 EUR	60'00 EUR	300'00 EUR	1.660'00 EUR	23.240'00 EUR	30,14
Oficial	995'93 EUR	60'00 EUR	471'80 EUR	1.527'73 EUR	21.388'22 EUR	25,76

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 24 d'agost de 2012

Categoría	Salario Base	Plus Transporte	Mejora Vol.	TOT. MES	TOT. ANY	TRIENIO
Auxiliar o telefonista	872'76 EUR	60'00 EUR	207'46 EUR	1.140'22 EUR	15.963'08 EUR	25,45

d) Grupo Profesional 2. Administración y Servicios. Precio hora.

Categoría	Salario Base	Plus Transporte	Mejora Vol.	TOTAL (con ppee)
Cap	10'09 EUR/hora	0'43 EUR/hora	2'33 EUR/hora	15'03 EUR/hora
Oficial	7'73 EUR/hora	0'43 EUR/hora	3'66 EUR/hora	13'83 EUR/hora
Auxiliar o telefonista	6'77 EUR/hora	0'43 EUR/hora	1'61 EUR/hora	10'33 EUR/hora

Barcelona, 14 de juny de 2012

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f., per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia