



RESOLUCIÓ de 25 d'octubre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Humboldt Comunicació Intercultural, SA per als anys 2017-2021 (codi de conveni núm. 08100132012012)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Humboldt Comunicació Intercultural, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de desembre de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Humboldt Comunicació Intercultural, SA per als anys 2017-2021 (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 de Treball, Afers Socials i Famílies 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 signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA HUMBOLDT COMUNICACIÓN INTERCULTURAL SA PER AL PERÍODE 2017 AL 2021

El present conveni es subscriu entre la direcció de l'empresa Humboldt Comunicació Intercultural SA i els representants legals de les persones treballadores de la mateixa. Ambdues parts reconeixen que l'anterior l Conveni col·lectiu va ser prorrogat tàcitament per les parts per a la seva aplicació durant l'exercici 2016, de manera que la vigència del present conveni, tal qual es recull en l'article 5º tindrà inici a partir del 01/01/2017

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 Comunicació Intercultural SA (en endavant, Humboldt) i la representació legal dels treballadors de la mateixa.

Aquest Conveni constitueix un conjunt de normes reguladores de les relacions de treball dintre de l'empresa 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 i a falta de conveni sectorial autonòmic, al conveni sectorial estatal vigent en cada moment.

Article 2. Àmbit personal.

Aquest Conveni serà aplicable a tot el personal que presta servei a l'empresa 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 regirà 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 Humboldt

Article 4. Àmbit territorial.

L'àmbit territorial és Barcelona, on l'empresa té el seu centre de treball. El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal, amb independència d'on desenvolupin les seves funcions.

Article 5. Àmbit temporal.

L'àmbit temporal del present Conveni serà des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2021, 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 BOP de Barcelona del Conveni es constituirà una Comissió Paritària per a la gestió i administració 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 extraordinàries 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.

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 Humboldt requereixi la contractació de personal en categories no incloses en l'apartat anterior, s'haurà de reunir amb els delegats sindicals, 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.

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 concertï 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 dotze mesos dins d'un període de setze mesos. Aquest període de setze 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 dotze 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 exigít 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 sens 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 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. 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 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 disposat 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 cinc dies a la seva incorporació.

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.

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'accès 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 1/2013, de 29 de novembre, 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/la professor/a 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.

Per al cas en què la formació obligatòria presencial coincideixi amb la impartició de les classes habituals del docent, les hores que aquest hauria de dedicar a la classe i que s'estigui en aquesta formació obligatòria presencial, computaran a tots els efectes, com a hores lectives. La resta d'hores dedicades a aquesta formació obligatòria presencial, que no coincideixi amb les classes assignades, computaran d'acord amb el que preveu el paràgraf anterior, com a hores no lectives.

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/a 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. En cas de desplaçament a una empresa, es computarà com a mínim una hora.

- Els cursos de mobilitat gestionats per organismes oficials es computaran entre un 5% i un 25% més de les hores realment realitzades. El percentatge a aplicar es realitzarà depenent del marge derivat del pressupost acceptat per part de l'organisme oficial. Queden exclosos els cursos de mobilitat de gestió individual.

- Els cursos de comunicació intercultural es computaran com a mínim, el doble de les hores realment realitzades.

- Els seminaris es computaran com a treballades el 50% més de les hores realitzades.

- En el cas que les classes d'horari de matí, comencin abans de les 08:00 s'acorda una remuneració addicional del 15% sobre el salari base corresponent pel temps treballat abans de les 08.00h.

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 20 hores setmanals de mitjana en còmput anual, de les quals 18 hores seran lectives i 2 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 adicional del 15% del salari base corresponent. Les hores treballades en diumenge o festius seran retribuïdes amb una remuneració adicional 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 adicional del 100% del salari base corresponent.

3. L'empresa proposarà a la representació legal dels treballadors, l'establiment d'un sistema per a la cobertura de les situacions següents: vacances, baixes mèdiques, absències justificades, permisos, ..., amb la finalitat d'assegurar la presència de personal en Administració, per tot el horari d'obertura i tancament de l'escola, de dilluns a dissabte.

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.

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.

Les hores que siguin assignades fora d'aquest 30% es consideraran com a hores complementàries, per a aquells casos que així ho permeti el conveni i normativa d'aplicació. A

aquests efectes, s'informarà als treballadors, en el moment de notificar els horaris setmanals, quines hores són considerades complementàries (i en conseqüència registrades i abonades en el mes en curs), i quines hores són considerades com a jornada irregular (i per tant amb tractament de jornada ordinària).

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.

4. Per als docents contractats a jornada completa (ordinària i / o exclusiva), les hores que superin el límit de la jornada irregular es consideraran dins de les hores previstes en l'article 28 del conveni. En virtut de les 120 hores lectives previstes en l'article esmentat, es podrà realitzar un màxim de 5 hores lectives setmanals d'increment, registrant i abonant les mateixes en la nòmina del mes en què les mateixes es realitzin

5. Els treballadors resten obligats a acceptar la distribució irregular de la jornada recollida en el present article.

Article 23. Franges horàries.

1. S'estableixen les següents franges horàries a les quals podran acollir-se els treballadors docents contractats sota qualsevol de les modalitats permeses amb menys de 25 hores contractades, i que portin un mínim de 10 mesos de prestació de serveis efectius per a l'empresa.

La jornada mínima contractada per a poder aplicar les franges horàries serà de 15 hores setmanals de promig en còmput anual.

Queden exclosos de l'aplicació de franges horàries aquells docents que hagin acordat amb l'empresa horaris especials.

2. L'assignació de les franges horàries es realitzarà per la direcció a l'inici de cada període lectiu, a petició dels treballadors, els quals hauran de presentar la sol·licitud per escrit, abans del 30 de juny de cada curs. En cap cas la realització de franja horària en un curs, generarà un dret adquirit d'horaris determinats, per al curs següent.

3. L'assignació de franges no es pot oferir a tot el personal amb contractació d'entre 15 i menys de 25 hores setmanals de mitjana. Per intentar compensar la manca d'assignació a tot el personal comprès entre 15 i menys de 25 hores de contracte, qui hagi sol·licitat franja horària en un curs i no hagi pogut beneficiar-se de la mateixa, tindrà prioritat d'assignació de franges en el següent curs si encara mostra interès en acollir-s'hi.

Així mateix, a l'efecte d'assignació de la franja horària i amb la finalitat de realitzar una assignació el més objectiva i justa possible, s'han de tenir en compte per part de la direcció dels següents criteris:

- i. Càrregues familiars.
- ii. Valoració del desenvolupament del lloc de treball.
- iii. Altres feines, sempre que es demostrin per escrit.
- iv. Necessitats formatives.

4. Per a l'assignació de franges horàries concretes es tindran en consideració les següents:

- i. Matí de 07:00h-16:30h
- ii. Tarda de 12:00h-22:00h.

Les persones que tinguin contractes compresos entre les 15 i menys de 20 hores de mitjana, i que estiguin acollits a franges, se'ls han d'assegurar entre dos i tres tardes o matins lliures a la setmana.

Les persones que tinguin contractes compresos entre les 20 hores i menys de 25 hores de mitjana, i que estiguin acollits a franges, se'ls han d'assegurar entre una i dues tardes o matins lliures a la setmana.

La resta d'horaris compresos en les franges, el personal acollit a les mateixes haurà d'estar disponible per a l'assignació de cursos per part de l'organització.

5. Els treballadors que tinguin concentrada la distribució horària en les franges recollides a l'apartat quart 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 Humboldt i, per tant, la seva retribució. Aquestes hores es retribuiran 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 superior a les 25 hores, 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/la professor/a, 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 sobrevinguda 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.

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 anyal, serà per a cada secció i subsecció el que a continuació s'especifica.

Article 28. Jornada anual del personal docent.

1. 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) i el personal docent amb jornada de 20 hores setmanals tindrà una jornada anual de 820 hores (corresponent 738 a hores lectives i 82 a hores no lectives).

2. 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 retribuïran al mateix preu que la hora ordinària.

3. En qualsevol cas es convé la limitació que cap treballador docent podrà superar les 38'5 hores setmanals de treball efectiu entre jornada ordinària, irregular, complementària / increment i extraordinària.

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.

La distribució de treball dels temps parcials vindrà determinat per a cada curs al campus de l'escola i establert en el corresponent calendari laboral, complint així amb l'exigència prevista en l'article 12.4 a) de l'Estatut dels treballadors.

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 preavís 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 preavís 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,

b) Les que excedeixin de la jornada màxima de 38 hores per al personal no docent.

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

3. Les hores que excedeixin de la jornada irregular prevista en l'art. 22.4 d'aquest Conveni i que no siguin tingudes en compte com a complementàries o increment de jornada d'acord amb l'article 28 del Conveni, tindran la consideració d'hores extraordinàries, procurant-compensar les mateixes amb descansos. Si no és possible aquesta compensació en descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització, es procedirà al seu abonament, d'acord amb el que estableix l'article 31 d'aquest conveni, relacionat al seu torn amb el que disposa l'art. 35.2 de l'ET.

4. Per a la realització d'hores extraordinàries també s'haurà de tenir en compte els límits de jornada setmanal, diària i el descans entre jornades que estableix l'Estatut dels Treballadors.

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/la professor/a la classe serà considerada com a treballada i s'haurà de remunerar al treballador.

Article 33. Substitucions de classes.

La realització de substitucions computen a efectes dels límits de jornada contractada, hores extraordinàries i hores complementàries del treballador substituït.

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'u de maig i el trenta-ú d'octubre.

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

Article 35. Descans retribuït de tot el personal.

El/la treballador/a tindrà dret a 15 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) 7 dies laborals a repartir entre ponts, Nadal i Setmana Santa.
- b) 5 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.

Capítol V **Malalties i permisos**

Article 36. 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.

Article 37. 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 38 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 38. 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 en els següents motius:

- Que coincideixi amb vacances o permisos retribuïts d'altres persones que ho hagin sol·licitat amb anterioritat;
- Que s'utilitzin aquests dies per fer ponts no inclosos en el calendari laboral;
- Que la petició d'aquests dies pugui perjudicar a algun dels grups assignats al docent;
- I qualsevol altre motiu que pugui donar-se que perjudiqui greument a l'organització de l'empresa, sempre amb prèvia consulta amb el Comitè d'Empresa.

Article 39. 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.

Capítol VI Excedències

Article 40. 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 41. 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/les professors/es 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 42. 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 43. 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 44. 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. Serà baixa definitiva a l'empresa, l'excedent que no sol·liciti el seu reingrés amb una antelació mínima de 45 dies naturals a la data del venciment.

Durant aquest temps no es computarà l'antiguitat.

Títol IV
Retribucions

Capítol I **Disposicions generals**

Article 46. 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 47. Clàusula de revisió salarial.

Al llarg de la vigència del present conveni es mantindran les taules salarials recollides en l'Annex II que seran d'aplicació per a tot l'exercici 2017. Aquestes taules s'actualitzaran, anualment, a partir l'1 de gener de 2018, amb l'IPC de l'exercici anterior, quan l'IPC sigui positiu i l'empresa hagi obtingut beneficis en l'any anterior.

Article 48. 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 49. 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 50. 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 51. 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 52. Despeses de desplaçament.

1. 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:

1.1. Des del 01/01/2017 al 30/09/2018:

- Zona 0: 0 EUR (Compte Urgell, Lesseps, Sardenya, Plaça Catalunya,...).
- Zona 1: 3 EUR (Poble Nou,...).
- Zona 2: 4 EUR (Zona Franca, Tibidabo, Hospitalet de Llobregat, Prat de Llobregat,...)
- Zona 3: 9,9 EUR (Montcada i Reixach, Badalona, Sant Cugat,...)
- Zona 4: 13,55 EUR (Santa Perpètua, Gavà, Masnou,...).
- Zona 5: 12,70 EUR (Martorell).

1.2. Des del 01/10/2018 al 31/12/2018:

- Zona 0: 1,50 EUR (Compte Urgell, Lesseps, Sardenya, Plaça Catalunya,...).
- Zona 1: 3 EUR (Poble Nou,...).
- Zona 2: 4 EUR (Zona Franca, Tibidabo, Hospitalet de Llobregat, Prat de Llobregat,...)
- Zona 3: 9,9 EUR (Montcada i Reixach, Badalona, Sant Cugat,...)
- Zona 4: 13,55 EUR (Santa Perpètua, Gavà, Masnou,...).
- Zona 5: 12,70 EUR (Martorell).

1.3. Des del 01/01/2019 al 31/12/2021:

- Zona 0: 1,50 EUR (Compte Urgell, Lesseps, Sardenya, Plaça Catalunya,...).
- Zona 1: 3,20 EUR (Poble Nou,...).
- Zona 2: 4 EUR (Zona Franca, Tibidabo, Hospitalet de Llobregat, Prat de Llobregat,...)
- Zona 3: 9,9 EUR (Montcada i Reixach, Badalona, Sant Cugat,...)
- Zona 4: 13,55 EUR (Santa Perpètua, Gavà, Masnou,...).
- Zona 5: 13 EUR (Martorell).

A partir del 01/10/2018 i causa del canvi de domicili, les següents zones queden exemptes de remuneració: Zona Franca, Plaça Espanya, Sants i Poble-sec.

2. Les despeses que es generin per desplaçaments fora de les zones indicades s'han d'abonar, al llarg de la vigència del present conveni, com segueix:

2.1. Desplaçaments dins la província de Barcelona: 18 EUR, quantia que cobreix el temps invertit en el trasllat, la manutenció i les despeses de transport fins zona 3 de Rodalies i TMB.

2.2. Desplaçaments fora de la província de Barcelona:

2.2.1. Que no superin el territori espanyol:

- Sense pernocta: 26'60 EUR
- Amb pernocta: 50'00 EUR

2.2.2. Que superin el territorio espanyol

- Sense pernocta: 45'00 EUR
- Amb pernocta: 70'00 EUR

Aquests costos inclouen el temps invertit en el trasllat així com la manutenció. Queden excloses les despeses de transport i pernoctació. Es computaran com a mínim 6 hores de treball realitzat, en cas de desplaçaments a altres comunitats.

2.3. En cas de canvi de domicili de l'empresa, es revisaran les zones, ja que sempre es pren com a referència la ubicació del Centre, que es considera zona 0 i que per tant no té desplaçament.

Article 53. 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 54. Càmput d'antiguitat.

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

Article 55. 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 càmput 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 56. 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 57. Treball nocturn.

Les hores treballades durant el període comprés 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 58. 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:

- i. La constitució del Comitè de Seguretat i Salut dins d'un període de 2 mesos.
- ii. 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.
- iii. 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.

Capítol II **Millores socials**

Article 59. 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 EUR.

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 EUR, capital assegurat en cas d'invalidesa permanent 30.000 EUR.

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 60. 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 meritaren 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.

5. La vigència del present article resta vinculada al que disposa la disposició addicional cinquena.

Article 61. Participació en beneficis.

Es preveu que anualment, en el cas que hi hagi hagut beneficis a l'empresa en l'exercici anterior, es procedirà a repartir un 5% sobre l'excés de 20.000 EUR sobre beneficis nets, entre les persones treballadores de l'empresa, en la forma en que en cada any acordin els signants del present conveni. Aquesta quantia haurà d'abonar-se juntament amb la nòmina de maig.

Capítol III Drets sindicals

Article 62. Absències.

El/la treballador/a, amb avís previ de cinc dies 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 63. No discriminació.

Cap treballador/a 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 64. 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 65. 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 66. 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 67. 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 68. Dret de reunió.

Es garantirà el dret que els/les treballadors/es 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 69. 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 70 .Faltes.

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

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.
- f) No complir amb el lliurament de les assistències i informes dins el termini establert
- g) No assistència a la formació obligatòria

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 71. 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 72. Reclamacions.

Els/les treballadors/es 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:

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

I

I. 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.

Per al cas que la reiteració de faltes lleus que comporten falta greu o molt greu, es degui a absència de lliurament de les llistes, informes o assistència a formació obligatòria, l'empresa, a més de la sanció corresponent, s'entendrà que no s'ha realitzat el treball i que, per tant ens trobaríem davant una absència injustificada al lloc de treball, la qual cosa podrà comportar descomptar la quantia salarial corresponent fins que el treball s'hagi justificat. Aquest descompte no té consideració de sanció.

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 74. 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 75. 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 dictament,

4. Qualsevol de les parts podrà apel·lar al dictamen a la inspecció de treball o a l'autoritat laboral.

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

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.

Totes les directrius internes com el manual del professor i el protocol de classes són 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.

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 addicional cinquena. Premi de fidelitat o permanència.

La vigència del premi de fidelitat o permanència previst en l'art. 60 del present Conveni, resta vinculada a la vigència del mateix plus en el conveni sectorial, això suposa que si de la negociació col·lectiva sectorial finalment s'eliminés o es modifiqués aquest plus, l'eliminació o modificació tindria efecte directe en el present Conveni, eliminant o modificant al seu torn el contingut de l'esmentat article.

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.

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:

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

Disposició final quarta. Condicions més beneficioses

Cal respectar per al personal anteriorment contractat per l'empresa ABC College, les condicions més beneficioses que tenien reconegudes després de la fusió empresarial.

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 01/01/2017 a 31/12/2021

a) Grup Professional 1. Personal docent. Salari mensual jornada exclusiva – 32 hores.

Categoria	Salari Base	Plus Transport(*)	Mejora a Vol.	PPEE	TOT.MES	TOT. ANY	TRIENNI
Professor/a	1.147,62	224,56	33,95	197,15	1.603,28	19.014,76	32,21
Coordinador/a	1.147,62	287,67	2,91	191,76	1.629,96	19.559,46	32,21

(*) 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/a	10,48/hora	1,88 /hora	0,31	1,80/hora	14,46/hora
Coordinador/a	10,48/hora	2,41/hora	0,03	1,75/hora	14,87/hora

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

Categoria	Salari Base	Plus Transport	Millora Vol.	TOT.MES	TOT. ANY	TRIENNI
Cap	1.326,00	61,20	306,00	1.693,20	23.704,80	30,74
Oficial	1.015,85	61,20	481,24	1.558,28	21.815,98	26,28
Auxiliar telefonista	890,22	61,20	211,61	1.163,02	16.282,34	25,96

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

Categoria	Salari Base	Plus Transport	Mejora Vol.	TOTAL (con ppee)
Cap	10,29/hora	0,44/hora	2,38/hora	15,33/hora
Oficial	7,88/hora	0,44/hora	3,73/hora	14,11/hora
Auxiliar telefonista	6,91/hora	0,44/hora	1,64/hora	10,54/hora

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA HUMBOLDT COMUNICACIÓN INTERCULTURAL SA PARA LOS AÑOS 2017 AL 2021

El presente acuerdo se suscribe entre la Dirección de la empresa Humboldt Comunicación Intercultural, S.A., y los representantes legales de las personas trabajadoras de dicha empresa. Ambas partes reconocen que el anterior I Convenio Colectivo fue prorrogado tácitamente por las partes para su aplicación durante el ejercicio 2016, por lo que la vigencia del presente convenio, tal cual se recoge en el artículo 5º tendrá inicio a partir del 01/01/2017.

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 SA (en adelante, Humboldt) y la representación legal de los trabajadores en la misma.

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

Los objetivos recogidos en el siguiente acuerdo son:

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

Las partes firmantes de este convenio reconocen estar vinculados, por lo no dispuesto en el presente convenio, por el convenio sectorial catalán en vigor en cada momento y a falta de convenio sectorial autonómico, por el convenio sectorial estatal vigente en cada momento.

Artículo 2. Ámbito personal.

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

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

Artículo 4. Ámbito territorial.

El ámbito territorial es Barcelona, donde la empresa tiene su centro de trabajo. El presente Convenio será de aplicación a todo el personal, con independencia de donde desarrollen sus funciones.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, fecha en la que, si no ha sido denunciado, se entenderá que se va prorrogando año por año, y si ha sido objeto de denuncia por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación al vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente convenio.

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

Capítulo II Comisión Paritaria

Artículo 6. Constitución de la Comisión Paritaria.

En el mes siguiente a la publicación en el BOP de Barcelona del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria para la gestión y administración 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 deciden, en aquellas cuestiones sobre las cuales no haya acuerdo, someterlas al criterio de un arbitraje a través del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña.

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo,

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

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 Humboldt requiera la contratación de personal en categorías no incluidas en el apartado anterior, se deberá reunir con los delegados sindicales, 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 de horas realizadas por el conjunto del personal contratado.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para 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 doce meses dentro de un período de dieciséis meses. Este período de dieciséis 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 doce 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:

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 fecha 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.

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

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

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

5. En el caso de nueva contratación o producción de vacantes indefinidas, y siempre que el personal fijo discontinuo no pudiera acceder a estas plazas, tendrá preferencia el personal con contrato temporal y 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 1/2013, de 29 de noviembre, 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.

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

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

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

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

Artículo 18. Horario del personal no docente.

El Centro está abierto de lunes a viernes de 07'30h a 22'00h 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 20 horas semanales de media en cómputo anual, de las cuales 18 horas serán lectivas y 2 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 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.

3. La empresa propondrá a la representación legal de los trabajadores, el establecimiento de un sistema para la cobertura de las situaciones siguientes: vacaciones, bajas médicas, ausencias justificadas, permisos,..., con la finalidad de asegurar la presencia de personal en administración por todo el horario de apertura y cierre de la escuela, de lunes a sábado.

Artículo 21. Distribución de la jornada de todo el personal.

1. Los criterios para la distribución del horario semanal y diario reunirán las necesidades de la empresa y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. 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,

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.

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

abonadas en el mes en curso), y qué horas son consideradas como jornada irregular (y por consiguiente con tratamiento de jornada ordinaria).

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

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

4. Para los docentes contratados a jornada completa (ordinaria y/o exclusiva), las horas que superen el límite de la jornada irregular se considerarán dentro de las horas previstas en el artículo 28 del convenio. En virtud de las 120 horas lectivas previstas en dicho artículo, se podrá realizar un máximo de 5 horas lectivas semanales de incremento, registrándose y abonándose las mismas en la nómina del mes en que las mismas se realicen.

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

Artículo 23. Franjas horarias.

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

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

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

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

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

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

- i. Cargas familiares
- ii. Valoración del desarrollo del puesto de trabajo
- iii. Otros trabajos, siempre que se demuestro por escrito
- iv. Necesidades formativas

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

- i. Mañana de 07:00h-16:30h
- ii. Tarde de 12:00h-22:00h.

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

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

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

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

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

6. El personal contratado para la realización de una jornada exclusiva o de una jornada ordinaria superior a las 25 horas 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.

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

1. 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 de 25 horas semanales tendrá una jornada anual de 1.025 horas (correspondiendo 922 a horas lectivas y 103 a horas no lectivas), y el personal docente con jornada de 20 horas semanales tendrá una jornada anual de 820 horas (correspondiendo 738 a horas lectivas y 82 a horas no lectivas).

2. 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.

3. En cualquier caso se conviene la limitación de que ningún trabajador docente podrá superar las 38'5 horas semanales de trabajo efectivo entre jornada ordinaria, irregular, complementaria/incremento y extraordinaria.

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.

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

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

a) Se deberá formalizar por escrito, el cual deberá incluir el número de horas ordinarias de trabajo a la semana, consideradas como promedio en cómputo anual.

b) Se pacta expresamente que el personal contratado a tiempo parcial de duración indefinida podrá realizar bajo el concepto de horas complementarias hasta un 60% de las horas ordinarias contratadas.

c) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de cinco días.

d) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de la seguridad social y debiendo de constar en la hoja individual de salarios y en los documentos de cotización.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso de quince días, cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

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 máxima de 38 horas para el personal no docente.

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

3. Las horas que excedan de la jornada irregular prevista en el art. 22.4 de este Convenio y que no sean tenidas en cuenta como complementarias o incremento de jornada de acuerdo con el artículo 28 del convenio, tendrán la consideración de horas extraordinarias, procurándose compensar las mismas con descansos. De no ser posible dicha compensación en descanso

dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, se procederá a su abono, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de este convenio, relacionado a su vez con lo dispuesto en el art. 35.2 del ET.

4. Para la realización de horas extraordinarias también se deberá tener en cuenta los límites de jornada semanal, diaria y el descanso entre jornadas establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 32. Anulación de clases.

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

Artículo 33. Sustituciones de clases.

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

Capítulo IV **Vacaciones y descanso retribuido**

Artículo 34. Vacaciones

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

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

Artículo 35. Descanso retribuido del personal.

El personal tendrá derecho a 15 días laborales de descanso retribuido. Si el tiempo de trabajo es inferior a un año se tendrá derecho a los días que proporcionalmente corresponda en relación al tiempo efectivamente trabajado. Estos se distribuirán de la forma siguiente:

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

Capítulo V **Enfermedad y permisos**

Artículo 36. Incapacidad temporal.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de sus retribuciones salariales

totales, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja. En el caso de continuar la incapacidad abonará hasta el 100% un mes más por cada tres años de antigüedad.

Artículo 37. Permisos retribuidos.

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

a) 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 feaciente 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 días.

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

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

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

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

c) Un día 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 sea posible 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 38. Permisos no retribuidos.

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

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

Artículo 39. Exámenes oficiales.

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

Capítulo VI Excedencias

Artículo 40. Excedencias.

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

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

Artículo 41. Excedencia forzosa.

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza privada no reglada.
- c) Para atender al cónyuge o familiar dentro del segundo grado de consanguinidad gravemente enfermos; la excedencia no será superior a 3 años.
- d) El descanso de dos cursos escolares para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de cinco años de ejercicio activo en el mismo centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el centro quedará reducido a 4 años. A los profesores recolocados se les reconocerá la misma antigüedad que disfruten a efectos económicos.
- e) La excedencia especial para el trabajador por cuidado de hijo menor dará derecho a la reserva hasta 4 años del puesto de trabajo, computándose a efectos de antigüedad los 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 42. Reserva del puesto de trabajo.

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

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

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

Artículo 43. Excedencia voluntaria.

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

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

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

Artículo 44. 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 45. Derecho al reingreso.

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

Durante este tiempo no se computará la antigüedad.

Título IV
Retribuciones

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 46. Pago de los salarios.

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

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

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

Artículo 47. Cláusula de revisión salarial.

A lo largo de la vigencia del presente convenio se mantendrán las tablas salariales recogidas en el Anexo II que serán de aplicación para todo el ejercicio 2017. Dichas tablas se

actualizarán, anualmente, a partir del 1 de enero de 2018, con el IPC del ejercicio anterior, cuando el IPC sea positivo y la empresa haya obtenido beneficios en el año anterior.

Artículo 48. Trabajos de superior categoría.

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

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

Artículo 49. Trabajos de inferior categoría.

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

Artículo 50. Anticipos del salario.

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

Artículo 51. Plus 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 52. Gastos de desplazamiento.

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

.1. Des del 01/01/2017 al 30/09/2018:

- Zona 0: 0 EUR (Compte Urgell, Lesseps, Sardenya, Plaça Catalunya,...).
- Zona 1: 3 EUR (Poble Nou,...).
- Zona 2: 4 EUR (Zona Franca, Tibidabo, Hospitalet de Llobregat, Prat de Llobregat,...)
- Zona 3: 9,9 EUR (Montcada i Reixach, Badalona, Sant Cugat,...)
- Zona 4: 13,55 EUR (Santa Perpètua, Gavà, Masnou,...).
- Zona 5: 12,70 EUR (Martorell).

1.2. Desde 01/10/2018 al 31/12/2018:

- Zona 0: 1,50 EUR (Compte Urgell, Lesseps, Sardenya, Plaça Catalunya,...).
- Zona 1: 3 EUR (Poble Nou,...).
- Zona 2: 4 EUR (Zona Franca, Tibidabo, Hospitalet de Llobregat, Prat de Llobregat,...)
- Zona 3: 9,9 EUR (Montcada i Reixach, Badalona, Sant Cugat,...)
- Zona 4: 13,55 EUR (Santa Perpètua, Gavà, Masnou,...).
- Zona 5: 12,70 EUR (Martorell).

1.3. Desde 01/01/2019 al 31/12/2021:

- Zona 0: 1,50 EUR (Compte Urgell, Lesseps, Sardenya, Plaça Catalunya,...).
- Zona 1: 3,20 EUR (Poble Nou,...).
- Zona 2: 4 EUR (Zona Franca, Tibidabo, Hospitalet de Llobregat, Prat de Llobregat,...)
- Zona 3: 9,9 EUR (Montcada i Reixach, Badalona, Sant Cugat,...)
- Zona 4: 13,55 EUR (Santa Perpètua, Gavà, Masnou,...).
- Zona 5: 13 EUR (Martorell).

A partir del 01/10/2018 y por motivo del cambio de domicilio, las siguientes zonas quedan exentas de remuneración: Zona Franca, Plaza Espanya, Sants y Poble-sec.

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

2.1. Desplazamientos dentro de la provincia de Barcelona: 18 EUR, cuantía que cubre el tiempo invertido en el traslado, la manutención y los gastos de transporte hasta zona 3 de Rodalies y TMB.

2.2. Desplazamientos fuera de la provincia de Barcelona:

2.2.1. Que no superen el territorio español

- Sin pernocta: 26'60 EUR
- Con pernocta: 50'00 EUR

2.2.2. Desplazamientos fuera del territorio español

- Sin pernocta: 45'00 EUR
- Con pernocta: 70'00 EUR

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

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

Artículo 53. Trienios.

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

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

Artículo 54. Cómputo de antigüedad.

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

Artículo 55. Pagas extraordinarias.

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

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

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

Artículo 56. Retribuciones de jornadas parciales.

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

Artículo 57. Trabajo nocturno.

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

Título V
Régimen asistencial

Capítulo I **Seguridad y salud laboral**

Artículo 58. Salud laboral.

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

- 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 período de 12 meses.

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

Capítulo II **Mejoras sociales**

Artículo 59. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

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

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

Deberá estar asegurado todo el personal docente y no docente de los centros que figuren dados de alta al régimen general de la seguridad social mediante la acreditación de los boletines TC 2, así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia

forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 54 b), aunque figuren en los TC 2 del centro.

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

Responsabilidad civil

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

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

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

Artículo 60. Premio de fidelidad o permanencia.

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

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

Artículo 61. Participación en beneficios.

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

Capítulo III Derechos sindicales

Artículo 62. Ausencias.

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

Artículo 63. No discriminación.

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

Artículo 64. Representación de los delegados de personal.

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

Artículo 65. Representación de los Comités de Empresa.

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

Artículo 66. Competencias, derechos y garantías.

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

Artículo 67. Acumulación de horas.

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

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

Artículo 68. Derecho de reunión.

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

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

Artículo 69. Ausencia por negociación de Convenio.

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

Capítulo I
Faltas

Artículo 70. Faltas.

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

1. Son faltas leves:

- a) 3 faltas injustificadas de puntualidad en el puesto de trabajo durante 30 días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días.
- c) Dar por acabada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada hasta 2 veces en 30 días.
- d) No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- e) Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.
- f) No cumplir con la entrega de las asistencias e informes dentro del plazo establecido
- g) No asistencia a la formación obligatoria

2. Son faltas graves:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad injustificadas cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- c) El incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente
- 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 71. Prescripción.

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

Artículo 72. Reclamaciones.

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

Capítulo II Sanciones

Artículo 73. 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.

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

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 74. Reducción de sanciones.

La dirección del centro, teniendo presente las circunstancias que concurran 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 75. Infracciones del empresario.

1. Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de la empresa que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio, y resto de disposiciones legales, serán consideradas como infracciones laborales.

2. El personal contratado, mediante los delegados de personal, delegados sindicales o comités de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al titular del centro.

3. Si en el plazo de 10 días, desde la notificación al titular, no hubiera solución, o esta no fuera satisfactoria para quien reclama, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de 20 días a la recepción de éste, emitirá dictamen.

4. Cualquiera de las partes podrá apelar el dictamen a la inspección de trabajo o a la autoridad laboral.

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

Disposiciones

Disposición adicional primera. Tribunal Laboral de Cataluña.

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

Disposición adicional segunda. Manual del profesor y protocolo de clases.

Todas las directrices internas como el manual del profesor y el protocolo de clases son 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.

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 adicional quinta. Premio de fidelidad o permanencia.

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

Disposición final 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.

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

Disposición final cuarta. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán para el personal anteriormente contratado por la empresa ABC College las condiciones más beneficiosas que tenían reconocidas tras la fusión empresarial.

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 01/01/2017 a 31/12/2021

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/a	1.147,62	224,56	33,95	197,15	1.603,28	19.014,76	32,21
Coordinador/a	1.147,62	287,67	2,91	191,76	1.629,96	19.559,46	32,21

*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/a	10,48	1,88	0,31	1,80	14,46
Coordinador/a	10,48	2,41	0,03	1,75	14,87

c) Grupo profesional 2. Personal administración y servicios. Salario mensual.

Categoría	Salario Base	Plus Transporte	Mejora Vol.	TOT. MES	TOT. ANY	TRIENIO
Cap	1.326,00	61,20	306,00	1.693,20	23.704,80	30,74
Oficial	1.015,85	61,20	481,24	1.558,28	21.815,98	26,28
Auxiliar o telefonista	890,22	61,20	211,61	1.163,02	16.282,34	25,96

d) Grupo profesional 2. Administración y servicios. Precio hora.

Categoría	Salario Base	Plus Transporte	Mejora Vol.	TOTAL (con ppee)
Cap	10,29	0,44	2,38	15,33
Oficial	7,88	0,44	3,73	14,11
Auxiliar o telefonista	6,91	0,44	1,64	10,54

Barcelona, 25 d'octubre de 2019

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès