

NUMERO 8.183

**JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO  
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

## EDICTO

Convenio- I Convenio Colectivo de Formación y Gestión  
de Granada, S.L.

Expte.: 14/07/2011

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Inmaculada Sanz Sainz

Código de Convenio número 18100022012011

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Formación y Gestión de Granada, S.L. (Centro de Lenguas Modernas de la Universidad de Granada), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 11 de julio de 2011 ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía,

## ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuesto Generales del Estado, en la ejecución del mismo.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada, fdo.: Marina Martín Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE FORMACION Y GESTION  
DE GRANADA, S.L.

## Preámbulo.

El presente Convenio Colectivo para el personal de Formación y Gestión de Granada, S.L., Centro de Lenguas Modernas de la Universidad de Granada, ha sido negociado por los representantes sindicales de CC.OO. y con la Dirección del Centro de Lenguas Modernas en representación del Consejo de Administración de Formación y Gestión de Granada S.L., de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En su calidad de acuerdo libremente adoptado entre las partes, nace con vocación, no sólo de articular las relaciones recíprocas de ambas partes, sus derechos y deberes con eficacia jurídica vinculante, sino también de habilitar un marco estable y seguro para las relaciones laborales.

Tanto la negociación como el contenido material del presente Convenio se han inspirado en los siguientes

principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación:

- a. Principio de buena fe.
- b. Principio de autonomía de la voluntad de las partes
- c. Principio de no discriminación.
- d. Principio de diálogo social.

Las partes firmantes manifiestan su voluntad de seguir dialogando para adecuar las condiciones profesionales y laborales a la realidad de la Empresa.

Es manifiestamente importante para ambas partes resaltar que la organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, de eficacia, de eficiencia, de calidad y de condiciones de trabajo.

Los criterios de la organización, coordinación, adecuación y racionalización del trabajo en los que se inspira el presente convenio son:

- a. La adecuación de plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.
- b. La racionalización y mejora de los procesos educativos.
- c. La valoración de los puestos de trabajo.
- d. La profesionalización y promoción.
- e. El sistema de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.
- f. La distribución del trabajo en el tiempo.
- g. El fomento en las diferentes áreas mediante fórmulas de participación.

Asimismo, con el presente Convenio, se pretenden facilitar las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que, salvando las necesidades del servicio, flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de sesenta y cinco años que no puedan valerse por sí mismos.

## I CONVENIO COLECTIVO DE FORMACION Y GESTION DE GRANADA S.L.

### CAPITULO I: Ambitos

Artículo 1º.- Ambito personal de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios para el la empresa FORMACION Y GESTION DE GRANADA, S.L. UNIPERSONAL.

Queda excluido expresamente el personal que preste servicios bajo el régimen de Alta Dirección.

Artículo 2º.- Ambito temporal.

El presente convenio entrará en vigor desde su fecha de publicación en el BOP hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 3º.- Denuncia y prórroga

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará

tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

3. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

Artículo 4º. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Artículo 5º. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

### CAPITULO II: La Comisión Paritaria

Artículo 6º.-

Se constituirá una Comisión Paritaria como órgano de interpretación de las cláusulas del Convenio, de vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse en la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y por un número igual de representantes de la Empresa. Sus acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión, y serán vinculantes.

Se reunirá con periodicidad semestral y cuando sea solicitado por la mayoría de una de las partes, mediante convocatoria por escrito o fax remitida a sus miembros con al menos 7 días de antelación, en la que se expresarán las materias a tratar, fecha, hora y lugar de celebración, adjuntándose la documentación necesaria.

En la primera reunión se nombrará al Presidente y al Secretario, cuyas funciones serán para el primero convocar y moderar la reunión, y para el segundo, levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma deberán producirse en un plazo máximo de sesenta días.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien podrán tener voz, no tendrán derecho a voto.

Las funciones de la Comisión son las siguientes:

a) Interpretar la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.

c) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado

d) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes.

e) Estudiar y valorar las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido.

f) Incluir, adaptar y definir las funciones de las nuevas categorías profesionales que pudieran darse.

g) Realizar el seguimiento del Plan de Formación.

Esta Comisión tendrá la capacidad de realizar cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio.

En caso de no llegar a acuerdo en esta Comisión, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; así mismo, previo acuerdo de las dos partes podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema, o de aquel que lo sustituya.

### CAPITULO III: Organización del trabajo

#### Artículo 7º.-

La organización y disciplina del trabajo es competencia de la empresa a través de su personal directivo, sin perjuicio de lo dispuesto en este convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Sin merma de dicha facultad, el Comité de Empresa tendrá las funciones de información y competencias que legalmente vengan establecidas.

La empresa informará al Comité de Empresa de todos los cambios organizativos previstos. El Comité emitirá un informe en el plazo máximo de 15 días sin perjuicio de que la empresa pueda hacer los cambios de forma inmediata. Este informe aunque no tiene carácter vinculante será tenido en cuenta y contestado.

### CAPITULO IV: MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL ARTICULO 8º.

1.- En el caso de que la empresa abriera otros centros de trabajo fuera de la localidad de Granada, los trabajadores/as que presten sus servicios en Granada, podrán solicitar voluntariamente su traslado al nuevo centro, si hubiera puestos de su categoría. En este caso, los trabajadores/as que lo soliciten, tendrán prioridad para el acceso a las nuevas plazas creadas.

En caso de que nadie optara voluntariamente por el traslado al nuevo centro, la movilidad geográfica se regulará según lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La comunicación del traslado se hará en los términos y plazos dispuestos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en el caso de que el trabajador tenga hijos escolarizados en cuyo caso este plazo aumentará a 2 meses.

3.- La movilidad funcional se realizará conforme a lo prescrito en el vigente artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones, dentro del mismo grupo, de categoría superior se estará a lo previsto en el artículo 39 del estatuto de los trabajadores.

### CAPITULO V: CATEGORIAS Y GRUPOS PROFESIONALES

#### Artículo 9º.- Categorías y grupos profesionales.

El personal contratado en la empresa se hará conforme a alguno de los siguientes grupos y categorías.

Las mismas tienen carácter enunciativo y no supondrán la obligatoriedad de contratación para todas ellas, si la empresa no las precisa.

#### CATEGORIA A: PERSONAL DOCENTE

##### Grupo I. PROFESOR/A.

#### CATEGORIA B: PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS

##### Grupo I. TECNICO TITULADO

##### Grupo II. TECNICO DE INFORMATICA Y/O MULTIMEDIA TECNICO DE ADMINISTRACION.

##### TECNICO DE BIBLIOTECA

##### TECNICO DE MARKETING

##### TECNICO ANALISTA PROGRAMADOR.

##### Grupo III. AYUDANTE INFORMATICO

##### AYUDANTE DE ADMINISTRACION

##### AYUDANTE DE BIBLIOTECA

##### COORDINADOR DE CONSERJERIA-MANTENIMIENTO

##### Grupo IV. CONSERJE - MANTENIMIENTO

#### Artículo 10º. Definiciones.

##### A) PERSONAL DOCENTE

##### Grupo I.

PROFESOR/A: Es el trabajador que habiendo sido contratado en consideración al título alcanzado, ejerce con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

##### B) PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS.

##### GRUPO I.

##### TECNICO TITULADO

Se incluyen en este grupo los trabajadores que realizan funciones de un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios departamentos de la actividad que desarrolla la empresa, y un alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad en el desempeño de trabajo y que definen objetivos concretos en su área de responsabilidad o participa en su definición; que toma decisiones o participa en su elaboración y que organiza y coordina el trabajo de otros trabajadores. Para el desempeño de dicha función se requerirá titulación universitaria.

##### GRUPO II

##### TECNICO/A EN INFORMATICA Y/O MULTIMEDIA

Es el trabajador/a que con la suficiente cualificación técnica y práctica, o que habiendo sido contratado para ello desarrolla su trabajo en el área de informática y/o multimedia de la empresa, con responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para las que está facultado/a.

##### TECNICO/A DE ADMINISTRACION

Es el trabajador/a que con los suficientes conocimientos técnicos y prácticos, o que habiendo sido contratado para ello desarrolla su trabajo en el área de administración, con responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para las que está facultado/a, estando especializado/a en un área concreta (gestión económica, recursos humanos, apoyo a dirección, apoyo a coordinación académica, gestión administrativa, etc...).

##### TECNICO/A DE BIBLIOTECA

Es el trabajador/a que con la suficiente cualificación técnica y práctica, o que habiendo sido contratado para ello desempeña un puesto de trabajo en la biblioteca de la empresa que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para las que está facultado/a.

**TECNICO DE MARKETING**

Es el trabajador/a que con los suficientes conocimientos técnicos y prácticos, o que habiendo sido contratado para ello desarrolla la planificación y ejecución de la política de marketing de la empresa.

**TECNICO ANALISTA PROGRAMADOR.**

Es el trabajador que con la suficiente cualificación técnica y práctica, o que habiendo sido contratado para ello, analiza, diseña y/ o desarrolla las aplicaciones informáticas de la empresa.

**GRUPO III****AYUDANTE DE INFORMÁTICA/MULTIMEDIA**

Es el trabajador/a que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes, o que habiendo sido contratado/a para ello se dedica a las funciones de carácter complementario y auxiliar de uso, control, custodia, montaje y mantenimiento básico de los aparatos y materiales del área informática o de multimedia.

**AYUDANTE DE ADMINISTRACION**

Es el/la trabajador/a que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes o que habiendo sido contratado/a para ello desempeña un puesto auxiliando y complementando los puestos en el ámbito de la gestión administrativa.

**AYUDANTE DE BIBLIOTECA**

Es el/la trabajador/a/a que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes y habiendo sido contratado/a para ello desempeña un puesto en el ámbito de la biblioteca del centro. realiza las siguientes funciones:

- Ordenación, conservación, préstamo y archivo de fondos bibliográficos o documentales, utilizando, si se quiere, medios informáticos.
- Información bibliográfica al usuario.
- Elaboración de estadísticas.
- Colabora en la coordinación de la actividad del personal Técnico de Biblioteca.

**COORDINADOR/A DE CONSERJERIA Y MANTENIMIENTO**

Trabajador/a que, además de las funciones propias de su puesto de trabajo, asume funciones de coordinación de las personas que presten sus servicios en los departamentos de conserjería y mantenimiento, servicios de limpieza y vigilancia, coordinando, organizando y controlando a todo el personal que preste sus servicios en este área.

**GRUPO IV.****PERSONAL DE CONSERJERIA Y MANTENIMIENTO.**

Es el trabajador/a que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos, tiene encomendadas las funciones de vigilancia y control de los edificios y dependencias, distribución del correo y atención e información al público, así como todas aquellas labores auxiliares necesarias para el normal funcionamiento del centro, y/o mantenimiento de sus dependencias.

**Artículo 11º. Puestos de dirección y coordinación.**

Son aquellos puestos de especial responsabilidad que desempeñan los trabajadores/as designados por el Consejo de Administración y/o la Dirección de la empresa. Percibirán un complemento especial por la función desempeñada. Gozarán de esta categoría y consiguiente tratamiento mientras ejerzan dicha función. Por tanto no consolidarán derecho adquirido alguno. Podrán ser cesados por aquel órgano que los nombró.

La dirección de la empresa, anualmente, publicará los cargos y los complementos que por dicha razón reciban aquellas personas que tengan, además, la condición de trabajador/a.

**CAPITULO VI. CONTRATACION, VACANTES, EXTINCION DEL CONTRATO.****Artículo 12º.- Principios generales de la contratación.**

1. Los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, siguiendo las disposiciones legales vigentes y lo establecido en los artículos de este capítulo.

2. Los contratos se formalizarán por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes siendo la tercera copia para el organismo público competente. Se facilitará la copia básica al Presidente/a del Comité de Empresa.

**3. Se considerarán fijos:**

\* los trabajadores/as que habiendo sido contratados temporalmente por un periodo concreto y con una fecha de terminación concreta, sigan trabajando en la empresa una vez expirado el periodo para el que fueron contratados, así como aquellos que finalizadas las prórrogas legales de sus contratos sigan trabajando en la empresa.

\* los trabajadores/as contratados, una vez superado el periodo de prueba, sin pactar modalidad especial alguna, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

\* los trabajadores/as sin contrato escrito, y que hayan superado el periodo de prueba.

\* los trabajadores/as que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social.

4. La selección de personal se realizará atendiendo a los principios de mérito, capacidad y publicidad. El personal será seleccionado por la empresa, siguiendo los criterios establecidos en este artículo.

En la convocatoria se indicarán el/los puesto/s a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, el baremo a seguir por la comisión de selección y los integrantes de ésta. En dicha comisión de selección participará un miembro, con voz y voto del Comité de Empresa designado por éste.

Los miembros de la comisión seleccionadora deberán pertenecer al mismo grupo o superior, del puesto que vaya a cubrirse.

La empresa gestionará la selección prioritariamente a través de la Agencia de Colocación de la Universidad de Granada, o con cualquier Agencia pública o servicio público de empleo.

La empresa informará al Comité de Empresa de los convenios que suscriba con Agencias públicas, o servicios públicos de contratación, si fueran estos los que intervinieran en el proceso de preselección.

5. 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 en este convenio.

**Artículo 13º Contrato Ordinario Indefinido**

El Contrato ordinario indefinido es aquél que se concluye sin establecer límites en la prestación de los servi-

cios. Deberá ser escrito y comunicado a la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Los contratos formativos podrán convertirse en indefinidos. El contrato a tiempo parcial también podrá celebrarse por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

#### Artículo 14º. Contrato a Tiempo Parcial

Este contrato se dará cuando se concierte entre la empresa y el/la trabajador/a un número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Este contrato se podrá concertar como eventual o indefinido en los términos indicados en los apartados 2 y 3 del artículo 12 del estatuto de los trabajadores.

El contrato se registrará por lo previsto en el artículo 12 del estatuto de los trabajadores, siguiéndose además las siguientes pautas:

1. El contrato se realizará siempre por escrito y en caso de que no conste de forma fehaciente el número de horas de trabajo al día, semana, mes y año y su distribución, el contrato se considerará a tiempo completo.

2. Los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán acceso a la formación continua en las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo total.

3. Los/as trabajadores/as a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

4. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el/la trabajador/a en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas cuya realización podrá ser requerida por el empresario. Atendiendo a la legislación vigente, los/as trabajadores/as a tiempo parcial podrán realizar hasta un máximo del 60% de horas complementarias siempre y cuando no se sobrepasen las horas previstas para un/a trabajador/a a tiempo completo.

d) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

La conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el/la trabajador/a y no se podrá imponer de forma unilateral como consecuencia de

una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) apartado 1 art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo cuanto no queda explícito en este texto, se aplicará lo dispuesto en el art. 12 apartados 1 al 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y cuanta legislación vigente trate sobre este tema.

#### Artículo 15º. Contratación para la realización de una Obra o Servicio Determinado.

Tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del Centro. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificación suficiente del trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato.

A los efectos de aplicación del párrafo anterior, el contrato de trabajo por obra o servicio determinado será válido cuando la empresa suscriba acuerdos con terceros - tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y administraciones públicas de cualquier ámbito - para prestar servicios o cursos de enseñanza y contrate a trabajadores/as para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos.

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.

En lo que se refiere esta modalidad, podrán cubrirse con contratos de esa naturaleza las tareas que tengan por objeto la realización de trabajos extraordinarios u ocasionales que no puedan ser formalizados a través de las otras modalidades de contratos existentes.

Al finalizar este contrato el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la indemnización que le corresponda conforme a la legislación vigente, así como la liquidación de los días de vacaciones no disfrutados y de todos los conceptos que pudieran quedar pendientes.

#### Artículo 16º. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancias que lo justifique.

Los motivos que pueden llevar a realizar este tipo de contratos podrán ser: los períodos de inscripción y matrícula, cobertura de períodos vacacionales, períodos de incapacidad temporal y otros similares. La Comisión Paritaria podrá dictaminar y añadir cualquier otra tarea no contemplada que pudiese ser objeto de esta contratación.

Este contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses. Estando de esta forma en el marco de aplicación del artículo 15.1 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores. Dicho período de referencia de doce meses se computará a partir

de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización. En el caso de que este contrato se concierte por una duración inferior a seis meses en el período de referencia de doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo de seis meses en los doce de referencia.

En tanto lo exija la legislación vigente, el trabajador/a, a la finalización del contrato, tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 17º. Contrato de trabajo en prácticas.

Se realizará para cubrir los puestos de trabajo que exijan poseer una titulación universitaria, de formación profesional de grado medio o superior, o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. Sólo podrán celebrarse en los cinco años siguientes a la finalización de los estudios, siete años si se tratara de un trabajador con alguna discapacidad.

Su regulación normativa viene dada por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral vigente.

El porcentaje máximo de contratos de esta modalidad será del 5% de la plantilla.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Se podrá acordar una prórroga del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de su duración máxima de dos años.

El período de prueba para este contrato será como máximo de un mes para los titulados de grado medio y de dos meses para los trabajadores de grado superior.

Los/las trabajadores/as contratados en prácticas percibirán, durante el primer año, el 80% del salario fijado en las Tablas Salariales para su categoría profesional, y el 90% del mismo durante el segundo año.

Si al término del contrato, el/la trabajador/a continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

A la terminación del contrato, la empresa deberá entregar al trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

La empresa informará a los/las trabajadores/as en prácticas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a los puestos permanentes.

Artículo 18º. Contrato de relevo y jubilación parcial

La empresa podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores/as siempre que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad.

Para poder jubilar a un/a trabajador/a parcialmente, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador/a en situación de desempleo, o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el/la trabajador/a relevado.

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. Si es a tiempo parcial, deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada del trabajador/a sustituido/a.

La duración del contrato del relevista será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

El puesto de trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido, o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos en los términos previstos en el artículo 166.2 de la LGSS.

Las demás condiciones del contrato de relevo se regirán por la normativa en vigor.

Artículo 19º. Contrato de interinidad.

Se considera contrato de interinidad el celebrado para sustituir a una persona con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

También podrá utilizarse este tipo de contrato para cubrir bajas por enfermedad en los períodos de mayor incidencia de éstas, y para cubrir la docencia, total o parcialmente, del personal que por los motivos que legalmente le correspondan, conlleve reducción de su jornada de trabajo, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

El contrato de interinidad debe formalizarse por escrito, y debe identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

El contrato de interinidad debe celebrarse a jornada completa excepto cuando el/la trabajador/a sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

Artículo 20º. Período de prueba.

1. Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

- Tres meses para los trabajadores/as del grupo I
- Tres meses para los trabajadores/as del grupo II,
- Un mes para los trabajadores/as del grupo III,
- Quince días para el del grupo IV

2. Dicho período se computará a efectos de antigüedad.

3. No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa y dentro de su categoría profesional, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 21º. Vacantes y Promoción Interna

Se entiende por vacante la situación producida en la empresa por baja de un/a trabajador/a como consecuencia de la extinción definitiva de su relación laboral.

Con la finalidad conseguir la promoción interna, cuando se produzca una vacante de un puesto de trabajo, y la dirección de la empresa no fuera a amortizarlo, se seguirá el siguiente orden en la cobertura:

A) En primer lugar se le ofrecerá a las personas que perteneciendo al mismo grupo tengan contrato fijo a tiempo parcial. Si existieran varias personas, se contratará a la que tenga mayor antigüedad en la empresa.

B) En segundo lugar, si no se cubriera, se le ofrecerá a las personas que tengan contrato temporal y se les aplicará el baremo que se establezca.

C) De no existir personas que reúnan las características anteriores se ofertará a los/as trabajadores/as del grupo inmediatamente inferior que llevan al menos dos años desempeñando el puesto en ese grupo inmediatamente inferior, y reúnan además el requisito de la titulación del grupo superior. Si existieran distintas personas que reúnan estos requisitos, la empresa elegirá a la que mayor antigüedad tenga; y si existiera más de una persona con la misma antigüedad, la empresa lo elegirá a su criterio.

#### Artículo 22º. Extinción del contrato

Si el cese se debe a voluntad del trabajador/a, éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, 15 días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontar de su liquidación un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

En el caso de acceso a la función pública, el preaviso a la empresa deberá hacerse dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados

En todo caso se abonará al trabajador/a la liquidación correspondiente y la indemnización por finalización de contrato correspondiente en el caso de que la extinción se deba a esta causa. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el abono de liquidación.

Cuando un/a trabajador/a sea despedido, la empresa comunicará su decisión al Comité de Empresa.

### CAPITULO VII. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

#### Artículo 23º.- Jornada de trabajo

1 La jornada anual del personal docente (792 horas lectivas) corresponde a una media semanal de 18 horas que, dadas las características del centro, podrá tener una distribución irregular con un máximo de 22 horas semanales. No obstante lo anterior, en situaciones excepcionales derivadas de acumulación de cursos no previstas en la programación ordinaria inicial del año, podrá excederse del máximo semanal indicado con comunicación previa de esta circunstancia al Comité de Empresa y al profesor afectado, siempre que el mismo no haya comunicado su no disponibilidad antes del 31 de enero de cada año.

La jornada del personal docente se completará con cuatro horas semanales de tutoría presenciales. Los exámenes y pruebas de nivel tendrán la consideración de horas lectivas.

La jornada realizada por el personal docente de lunes a viernes, que exceda de las 792 horas lectivas, tendrá la

consideración de hora ordinaria a todos los efectos. La realizada en sábados tendrá la consideración de hora extraordinaria.

2. El personal de administración y servicios trabajará 35 horas semanales, de lunes a viernes, lo que equivale a siete horas diarias.

La jornada que desarrolle el personal de Administración y servicios que exceda de siete horas diarias, de lunes a viernes, tendrá la consideración de hora extraordinaria.

La jornada que se desarrolle en sábados tendrá un incremento del 50%, calculada sobre el valor de la hora ordinaria.

En Semana Santa, día de la Cruz, semana del Corpus Christi y Navidad se disfrutará de horario reducido de 9 a 14 horas.

3.- Se concederá permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores/as que excepcionalmente hubieran de trabajar en esos días serán compensados con un día de descanso.

4. Durante la jornada de trabajo el personal de administración y servicios podrá disfrutar de un descanso de 30 minutos - que será de 20 minutos durante los periodos de jornada reducida - computable como de trabajo efectivo. Los oportunos turnos para el disfrute de este derecho se establecerán por la Dirección a la vista de las necesidades del servicio y oídos los interesados.

5. Entre jornada y jornada deberá observarse un descanso consecutivo de al menos 12 horas.

6. En los casos en que el trabajador/a realice jornada partida, ésta tendrá una interrupción de 2 horas entre la mañana y la tarde, salvo acuerdo del mismo con el responsable de la unidad en la que preste servicio.

7. Antes del 31 de diciembre de cada año, se negociará con los representantes de los trabajadores/as el calendario laboral del año siguiente.

#### Artículo 24º.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal, o anual, fijada en este convenio. La realización de horas extraordinarias o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario y en consecuencia en ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de horas extraordinarias a excepción de fuerza mayor, y con las limitaciones legales establecidas al efecto.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descansos. Si no fuera posible, se compensará económicamente.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 25% sobre el salario base vigente en cada momento, o se compensarán por tiempo de descanso a razón de hora y media de descanso por cada hora extraordinaria.

#### Artículo 25º.- Trabajo en festivos y trabajo nocturno.

1. La prestación de servicios en días festivos para cualquier tipo de actividad se hará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a. Cada hora trabajada en festivo se remunerará o compensará por descanso del mismo modo que el establecido para las horas extraordinarias.

2. Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrán la consideración de trabajo nocturno, y se retribuirán al valor establecido en este convenio para las horas extraordinarias. Esto no

será de aplicación cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

#### Artículo 26º.- Vacaciones

1. Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de un mes natural o 22 días hábiles de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo que hayan trabajado. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. A estos efectos no tienen la consideración de días hábiles sábados, domingos y festivos -

Los/as trabajadores/as, hasta el día 30 de marzo de cada año solicitarán a la empresa el periodo de disfrute de sus vacaciones anuales. Antes del 31 de mayo la empresa publicará el calendario y distribución de las vacaciones de los/as trabajadores/as.

Las vacaciones, podrán disfrutarse en un solo periodo, o en dos de quince días, previo acuerdo con el trabajador/a.

El periodo de disfrute de las vacaciones se hará, preferentemente, en el mes de agosto de cada año.

Si una vez programada la fecha de su disfrute el trabajador/a no las pudiese iniciar por encontrarse en las situaciones de incapacidad temporal, baja o licencia maternal, podrá disfrutarlas fuera del periodo previsto, tal y como se establece en las diferentes disposiciones legales al respecto.

2. El personal docente además disfrutará en Semana Santa, Corpus y Navidad de los días de vacaciones que el Centro conceda a sus alumnos de cursos habituales - no incluyéndose aquí los cursos de especial diseño, o actividades extraordinarias.

3. El personal de Administración y Servicios disfrutará en Navidad, Semana Santa y Corpus de al menos 7 días laborables al año, de modo que 4 días se disfruten en Navidad y los 3 restantes en Semana Santa o Corpus. Los turnos los establecerá la Dirección, oídas las preferencias de los trabajadores/as, de forma que se garantice la cobertura del servicio.

#### Artículo 27º.- Descanso semanal.

Todo el personal disfrutará semanalmente de descanso durante el sábado y el domingo.

#### Artículo 28º.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo que siguen:

1º.- Quince días en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro.

2º.- Tres días en caso de nacimiento, adopción, acogimiento o fallecimiento de hijo; o en caso de enfermedad grave, o fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por alguno de estos motivos el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, disfrutará de cinco días si tiene que desplazarse fuera de la provincia de Granada, o de sus provincias limítrofes. Los días a los que se refiere este apartado son laborables. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal. La intervención quirúrgica dará derecho a este permiso y por el tiempo máximo señalado anteriormente.

3º.- Un día por traslado del domicilio habitual si este se produce dentro de la misma localidad. Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad, dos días.

4º.- Un día por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. Dos días si es a más de 100 km.

5º.- 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, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

6º.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7º.- Por el tiempo imprescindible para asistir a consultas médicas para sí, o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho con justificación posterior.

8º.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales y defensa de Tesis Doctoral. Este permiso habrá de solicitarse con una antelación de 10 días.

9º.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido durante un máximo de un mes. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

10º.- Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

#### Artículo 29º.- Permisos no retribuidos.

1.- El trabajador/a previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional sin derecho a remuneración de hasta un mes de duración.

2.- Por requerimiento de Instituciones o Universidades para impartir docencia: 15 días de permiso no retribuido. El permiso habrá de solicitarse, con al menos, 15 días de antelación.

3.- Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta 30 días de permiso sin sueldo por año que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, 20 días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador/a de permiso, la Dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

4.- Los trabajadores/as, que ostenten la condición de futuros padres, podrán si lo desean, reducir su jornada para asistir y acompañar a clase de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de la jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador/a.

#### Artículo 30º.- Maternidad y adopción.

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



2. En el supuesto de parto, las trabajadoras de la empresa afectadas por el presente convenio, tendrán derecho a solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto en la empresa, durante 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, que podrán ser distribuidas, a opción de la propia interesada siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre. En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

3.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

4.- Los periodos a los que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados, según establece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, cuando el disfrute de los periodos indicados en los apartados anteriores coincida, total o parcialmente, con el periodo de vacaciones, los trabajadores/as disfrutarán el periodo coincidente en su momento posterior. La fijación del momento del disfrute de este derecho se determinará de acuerdo entre empresa y trabajador/a.

5.- En los casos de partos prematuros y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas.

Se excluyen de dicho computo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

6.- Durante el periodo de suspensión por esta causa la empresa podrá realizar un contrato de interinidad. El resto de aspectos relacionados con estas circunstancias (riesgos durante el embarazo y acceso a cursos de formación) se regirán por lo dispuesto en las leyes 5/1995, en la 39/1995 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 31º. Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo. Esta

suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%. El trabajador deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de quince días.

Los trabajadores en situación de licencia a causa de paternidad percibirán el 100% de su retribución.

Siempre que no se hubiesen podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso de paternidad, podrán tomarse las vacaciones a la finalización del permiso por paternidad.

#### Artículo 32º. Lactancia.

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. En caso de parto múltiple este derecho se entiende por cada hijo nacido. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, aunque no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges si trabajan.

El permiso de lactancia podrá sustituirse por un mes adicional acumulado a la baja maternal, disfrutado a continuación de la misma y a tiempo completo.

La concreción horaria de este permiso corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. La solicitud deberá de realizarse, al menos, quince días antes. Así mismo el trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 33º. Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos.

Los trabajadores/as que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho inscrita en el correspondiente registro, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres.

La concreción horaria de esta reducción de jornada corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. La solicitud deberá de realizarse, al menos, quince días antes de la reducción. Así mismo El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## CAPITULO VII. EXCEDENCIAS, SUSPENSION DEL CONTRATO Y JUBILACIONES

### Artículo 34º. Clases de excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa, y por conciliación de la vida familiar, en los términos previstos en los artículos siguientes. En todos los casos el trabajador/a no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

### Artículo 35º. Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

1ª.- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2ª.- Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador/a tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 36º. Excedencia por conciliación de la vida familiar.

Serán causas de excedencia especial, las siguientes:

1ª.- Excedencia especial, para atender al cuidado del cónyuge, pareja de hecho debidamente acreditada, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a tres años.

2ª.- Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente, en el Estatuto de los Trabajadores y la ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar. Cuando el padre y la madre trabajen en el centro, sólo uno de ellos podrá disfrutar de esta excedencia especial. En este caso la excedencia no será superior a tres años.

### Artículo 37º. Reserva del puesto de trabajo.

El personal que disfrute de excedencia forzosa o por conciliación de la vida familiar tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, y a reincorporarse a la empresa, en el mismo puesto de trabajo, una vez terminado el periodo de excedencia. El tiempo de excedencia se computará a efectos de antigüedad en la empresa.

El personal que disfrute del derecho a la excedencia forzosa tendrá derecho a que se le compute dicho tiempo a efectos de la antigüedad en la empresa.

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

La excedencia forzosa y por conciliación de la vida familiar deberán ser concedidas, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa. La solicitud deberá de presentarse al menos con quince días de antelación.

### Artículo 38º. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se podrá conceder al personal previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo quien tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

La excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de seis años. Se exceptúan de este plazo inferior las situaciones motivadas por disfrute de becas, o participación en cursillos de perfeccionamiento, masters o títulos que tengan una duración inferior a un año y que sean propios de la especialidad del trabajador/a, todo ello justificado satisfactoriamente ante la empresa, y presentando la correspondiente documentación acreditativa sobre lo realizado. En este caso el trabajador/a deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días a la finalización de la actividad. Se exceptúa, asimismo de dicho plazo mínimo aquellos casos en que haya acuerdo expreso entre el trabajador/a y la empresa.

Durante el período que se precise y pacten las partes para aquellos trabajadores/as que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de cinco años de ejercicio activo en la empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones educativas, o para la obtención de la titulación necesaria para desarrollar sus tareas profesionales el periodo exigido de ejercicio activo quedará reducido a dos años.

### Artículo 39º. Reingreso en la empresa

El trabajador/a que disfrute de excedencia voluntaria, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en las excedencias de hasta dos años de duración. Para las de duración superior o indeterminadas sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral, pero tendrá prioridad absoluta para el acceso a cualquier vacante que pueda producirse en esos puestos. Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador/a deberá solicitar el posible reingreso al menos con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, salvo acuerdo con la empresa.

### Artículo 40º. Incapacidad Temporal e Invalidez Permanente.

1. En el supuesto de Incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido, incluso en el periodo que la empresa haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

En el supuesto de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, Invalidez Absoluta o Gran Invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró, si a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad del trabajador/a va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

2. Los trabajadores/as en situación de I.T. percibirán el 100% de las retribuciones que le corresponderían de estar en activo, incluidas las subidas salariales que pudieran producirse en dicho período. El complemento de I.T. se percibirá durante los 9 primeros meses.

#### Artículo 41º. Jubilaciones.

1. Se establece la jubilación a los 65 años para todos los trabajadores/as afectados por este Convenio, según lo dispuesto en la disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, aquellos trabajadores/as que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

2. Se podrá optar por las jubilaciones anticipadas en los términos que establezca la legislación y por la jubilación parcial en los que establece el art.18 de este convenio.

#### CAPITULO IX. RETRIBUCIONES.

##### Artículo 42º. Conceptos salariales y pago de salarios.

1. Las retribuciones del personal del CLM incluyen los conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Plus de antigüedad.
- c) Plus de transporte
- d) Complemento por categoría funcional.
- e) Obtención del grado de doctor

2. Las Tablas Salariales que constan en los anexos de este convenio establecen el importe a jornada completa de estos conceptos para las distintas categorías.

3. El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral.

##### Artículo 43º. Trabajos de superior categoría.

Por necesidades organizativas o de servicio, el trabajador/a podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior a la que tiene legalmente reconocida, siempre que su titulación y capacidad profesional lo permita. Durante el tiempo que dure la realización de dichos trabajos percibirá las retribuciones que correspondan al puesto realmente desempeñado.

Los periodos máximos fijados para el ejercicio de la superior categoría no serán de aplicación cuando se trate de cubrir personal con reserva de puesto de trabajo

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, el trabajador/a podrá reclamar estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, siempre que reúna el requisito de antigüedad, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

##### Artículo 44º. Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades imprevisibles de la empresa, ésta precisara destinar un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional.

##### Artículo 45º. Plus de antigüedad.

Por cada tres años de servicios efectivos en la empresa tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las Tablas Salariales. El importe íntegro de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador/a en la empresa. A estos efectos se computará como antigüedad del trabajador/a en la

empresa el tiempo total trabajado en la misma como trabajador/a fijo o temporal, sumándose los períodos correspondientes a diferentes contratos temporales.

##### Artículo 46º. Pagas extraordinarias.

Se establecen pagas extraordinarias:

\* La de verano, que se abonará el día 1 de julio.

\* La de navidad, que se abonará el día 23 de diciembre.

El importe de cada una de ellas será el salario más la antigüedad.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

##### Artículo 47º. Prorrato de pagas.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores/as podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

##### Artículo 48º. Complemento por categorías funcionales.

Los trabajadores/as a los que se les encomiende algunas de las categorías funcionales directivas, percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas en las Tablas Salariales. Dicho complemento no se consolidará y se mantendrá por el tiempo que el trabajador/a se mantenga en el cargo.

##### Artículo 49º: Complemento por Grado de Doctor

El personal que acceda a la condición de Doctor percibirá el complemento establecido en las Tablas Salariales desde el mes siguiente a aquel en que el trabajador acredite haber obtenido esta titulación.

##### Artículo 50º: Complemento por incapacidad temporal

Todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal, recibirán el complemento necesario hasta complementar el 100% de su retribución salarial. Se incluye en este concepto salario base, trienio, complemento funcional, con las limitaciones establecidas en el artículo 40.

#### CAPITULO X. MEJORAS SOCIALES

##### Artículo 51º. Cursos y exámenes en el CLM.

Los trabajadores/as del CLM, y sus hijos, tendrán derecho a plaza de enseñanza gratuita en los cursos del CLM y matrícula gratuita en los exámenes de acreditación y pruebas de nivel que sean responsabilidad directa del Centro de Lenguas Modernas. Este derecho no implicará, en ningún caso la creación de un grupo nuevo de docencia.

##### Artículo 52º. Pólizas de Responsabilidad Civil y accidentes de trabajo.-

La empresa deberá contar con pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil, muerte por accidente e Invalidez Permanente Total de todo el personal afectado por este Convenio.

Al momento de la firma del presente Convenio, las partes declaran expresamente conocer las condiciones pactadas en las pólizas, vigentes en este momento, número 04 ENC 7007210 y 04 ACV 7008192 suscritas con la Entidad Liberty Seguros, formando parte del presente convenio.

Se notificará anualmente a los representantes de los trabajadores/as la suscripción de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

La empresa no podrá, unilateralmente, disminuir la cobertura de las pólizas citadas anteriormente.

#### Artículo 53º. Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará al personal de conserjería ropa de trabajo dos veces al año, una antes de la terminación del mes de mayo (ropa de verano) y la otra antes de la terminación del mes de octubre (ropa de invierno).

#### Artículo 54º. Fondo de Acción Social

La empresa aportará cada año el 1,5% de la masa salarial como aportación global al Plan de Pensiones de Promoción Conjunta para los empleados del CLM constituido a tal efecto con las estipulaciones previstas en el mismo.

### CAPITULO XI. FORMACION

#### Artículo 55º. Principios generales.

La formación es un instrumento de la política de recursos humanos y tiene como objetivos: favorecer el desarrollo de los trabajadores/as, incrementando su cualificación y capacitación profesional, fomentar su motivación y propiciar su integración laboral, así como facilitar su movilidad y promoción profesional.

#### Artículo 56º. Plan de Formación.

1. La Empresa elaborará anualmente, antes del 30 de noviembre de cada año, con la participación de todas las unidades y los representantes de los trabajadores/as, un Plan de Formación en el que se incluirán las acciones formativas que se desarrollarán con fondos propios así como aquellas acciones realizadas por terceros para las que se hubieran obtenido subvención.

2. En la elaboración, desarrollo, seguimiento y ejecución del Plan de Formación participará la Comisión Paritaria.

#### Artículo 57º. Tiempos para la formación.

El tiempo de asistencia a cursos organizados directamente por la Empresa e incluidos en el Plan de Formación será computado como tiempo de trabajo a todos los efectos. Para la asistencia a estos cursos se requerirá la autorización previa de la Dirección de la empresa.

La Empresa podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo. En estos supuestos se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

#### Artículo 58º. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante el tiempo imprescindible para su realización.

b) Permisos retribuidos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional externos a la empresa cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, previo informe favorable de la Dirección. El tiempo máximo de permiso se establecerá en el Plan de Formación.

c) Permiso para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.

En cada uno de los supuestos, salvo aquellos que tengan el carácter de obligatorios, los cursos serán solicitados por el/la trabajadora. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada.

### CAPITULO XII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 59º. Crédito Horario. Los miembros del Comité de Empresa, previo aviso y justificación, podrán 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 60º. No discriminación

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

#### Artículo 61º. Derechos y Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables. Entre ellos:

a) Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del Centro. La dirección cederá el uso de las aulas libres para la celebración de reuniones.

b) Recibir y enviar información que le remita su sindicato por cualquier medio de comunicación.

c) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los trabajadores, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios por sección en lugares donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores, uso de Internet para difundir información laboral y sindical y un local sindical dotado de los medios ofimáticos necesarios.

Quienes pudieran ostentar cargos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho, a:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Se deberá de solicitar con 72 horas de antelación y se concederá por la dirección de la empresa, siempre y cuando pueda ser sustituido en sus funciones.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

#### Artículo 62º. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, las centrales sindicales con representación en el Comité de Empresa, podrán acumular, total o parcialmente las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, en aquellos trabajadores/as, delegados o miembros del Comité de Empresa, que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este Artículo, los sindicatos comunicarán a la empresa el deseo de acumular las horas de sus delegados.

Artículo 63º. Derecho de Reunión.

Se garantizará el derecho que los trabajadores/as del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, la empresa podrá regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

## CAPITULO XII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 64º. Seguridad y salud laboral.

La empresa cumplirá las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla, así como aquellas normas sobre esta materia que pudieran aparecer y/o sustituir a las actuales. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud.

Artículo 65º. Revisión médica.

La empresa garantizará a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento del Servicio de Prevención establezca para cada una de las categorías profesionales.

Se pondrá especial atención en la vigilancia de los riesgos que afecten a la voz de los docentes y los específicos del resto del personal debidos a la utilización de pantallas de visualización de datos y de la postura de trabajo. Se evaluarán también los riesgos psicosociales de todos los trabajadores/as del centro mediante las correspondientes pruebas, y en especial, con la herramienta ISTAS 21.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. Sus datos son confidenciales y la empresa nunca podrá tener acceso a ellos.

Artículo 66º. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras/as en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para

evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 67º. Planes de autoprotección.

Todos los centros de trabajo en que se desarrollen las actividades de la empresa deben contar con un Plan de Emergencia actualizado que incluya el Plan de Evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará al margen del R.D. sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE-17 de noviembre) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en Centros de E.G.B., Bachillerato y F.P., como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil. Este Plan de Emergencia y Evacuación será consultado a los trabajadores/as permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

La empresa deberá informar a los trabajadores/as con carácter previo a la contratación de los Servicios de Prevención.

Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores/as y a éstos/as de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del Convenio, para desarrollar el Plan de Evaluación de Riesgos.

Artículo 68º. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención se elegirán por y entre los miembros del Comité de Empresa

Respecto a las funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Tendrán el régimen previsto en el artículo 37 de la LPRL y del 68 del ET.

Artículo 69º. Formación en Salud Laboral.

Dentro de los planes formativos que la empresa, debe acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores/as una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

#### CAPITULO XIV. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 70º. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) 3 faltas de puntualidad al puesto de trabajo cometidas durante un período de 30 días.

b) Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que no deba ser considerado grave o muy grave.

d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

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

F). No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

G). No comunicar los cambios de datos personales, tales como domicilio, teléfono fijo y móvil, y correo electrónico habitual.

H). Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos.

Artículo 71º. Faltas graves.

Serán faltas graves:

a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día y menos de cuatro en un período de 30 días.

c) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como Falta Muy Grave.

d) La actuación con los alumnos, o sus familiares, que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

e) No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.

f). Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.

g) Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien la imagen de un trabajador ante otras personas.

h) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 72º. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas de puntualidad injustificadas cometidas en 30 días.

b) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

c) La actuación con compañeros o con alumnos que pueda suponer responsabilidad penal.

d) El incumplimiento grave de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros.

g) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a los alumnos.

h) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

i) El abuso de autoridad.

J) El acoso moral o sexual a otros trabajadores/as de la empresa.

k) La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción

Artículo 73. Sanciones.

La empresa tiene la facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a y a los representantes de los trabajadores/as, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las sanciones máximas que podrá imponer la empresa, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

b) Faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

-Despido

La dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 74º. Prescripción.

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

## CAPITULO XV. GLOBALIDAD, ABSORCION Y DERECHOS ADQUIRIDOS

### Artículo 75º.

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, venga abonando la empresa a la entrada en vigor del Convenio.

Con respecto a las demás situaciones y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando un salario superior se le respetarán como derecho ad personam.

M<sup>ª</sup> Dolores Molina Garrido, Comité de Empresa

Manuel Mayor López, Comité de Empresa

José Antonio Fernández Rosado, Comité de Empresa

Juan B. Martínez Martínez, Asesor Sindical

Inmaculada Sanz Sainz, Consejera Delegada

Formación y Gestión S.L., José María Corpas Ibáñez

Asesor de la Empresa, Formación y Gestión S.L.

### ANEXO I. TABLAS SALARIALES

CATEGORIAS	Sueldo/	Antigüedad/	Doctorado/
	mes	mes	mes
	<u>Euros</u>	<u>Euros</u>	<u>Euros</u>
<b>PERSONAL DOCENTE</b>			
Profesor/a	1.655,73	30,52	110,82
Complemento funcional:			
Coordinador/a académico/a	587,62		
Coordinador/a Lenguas Extranjeras	100,00		
Coordinador/a PLIDA	50,00		
Coordinador/a pruebas nivel	329,16		
<b>GRUPO I</b>			
Técnico Titulado	1.563,11		
<b>GRUPO II</b>			
Técnico Informática	1.359,22	30,52	
Técnico Administración	1.359,22	30,52	
Técnico Biblioteca	1.359,22	30,52	
Técnico Marketing	1.359,22	30,52	
Técnico Analista programador	1.359,22	30,52	
Complemento Funcional:			
Coordinador/a Deportes	50,00		
Coordinador/a de Gestión	587,62		
Coordinador/a Edificio	154,74		
<b>GRUPO III</b>			
Ayudante Informático	1.359,22	30,52	
Ayudante Administración	1.359,22	30,52	
Ayudante Biblioteca	1.359,22	30,52	
Coordinador de Conserjería-Mantenimiento	1.359,22	30,52	
	1.359,22	30,52	
<b>GRUPO IV</b>			
Conserje Mantenimiento	1.131,38	30,52	
Plus de transporte:	97,16		