



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE UCODIOMAS, S.L.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito el día 29 de septiembre de 2004, entre la representación legal de la empresa "UCODIOMAS, S.L." y sus trabajadores, con vigencia para los años 2004, 2005 y 2006, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/ 2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 18 de octubre de 2004.— El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

ACTA

En la ciudad de Córdoba y en la Avenida Menéndez Pidal, sin número, siendo las 13'30 horas del día 29 de septiembre de 2004 y previa citación en forma, se reúne la Mesa Negociadora del Convenio de UCODIOMAS, S.L., con asistencia de los siguientes miembros:

Doña Mercedes Osuna Rodríguez, doña Esther Cortés Bueno, doña Carmen Arnedo Villaescusa, don Jesús Sevillano, doña Candelaria Díaz, doña Lucía Velasco Carmona y don J. Javier Luengo Almena.

Excusa su asistencia doña Rafaela Bueno y Asesor UGT. Abierto el acto, en el que actúa como Presidenta doña Mercedes Osuna Rodríguez y Secretario don J. Javier Luengo Almena, se tratan los siguientes asuntos:

1º.- Lectura, aprobación y se procede a la firma del I Convenio Colectivo del Personal de Ucoidiomas, S.L.; dicha firma se realiza por triplicado.

2º.- UGT manifiesta estar en desacuerdo con no haber mantenido el IPC de 4 trabajadores/as afectados/as.





3º.- CCOO igualmente manifiesta que siendo un acuerdo importante, no renuncia a seguir manifestando un total desacuerdo con las reestructuraciones últimas adoptadas por la empresa. Y no habiendo más asuntos que tratar, la señora Presidenta levanta la sesión a las 13´45 horas en el lugar y fecha indicados, y se entiende concluida la negociación de este Convenio Colectivo, que será enviado para su publicación de forma inmediata.

Visto bueno: La Presidenta, Mercedes Osuna Rodríguez.— Visto bueno: Las Delegadas de Personal, Esther Cortés Bueno y Lucía Velasco Carmona.— El Secretario, J. Javier Luengo Almena.

ACTA

En la ciudad de Córdoba y en la Avenida Menéndez Pidal, sin número, siendo las 9 horas del día 4 de abril de 2003 y previa citación en forma, se reúne la Mesa de Negociadora del Convenio de UCODIOMAS, S.L., con asistencia de los siguientes miembros:

Doña Mercedes Osuna Rodríguez.

Don Eduardo Juan Villaseca Molina.

Don Javier Galán Ruiz de Adana.

Doña María Luisa Gómez Calero.

Doña Natalia Sánchez Delgado.

Doña Rafaela Bueno.

Doña Carmen Cuadro García.

Doña Esther Cortés Bueno.

Doña Carmen Arnedo Villaescusa.

Doña Candelaria Díaz Araña.

Abierto el acto, en el que actúa como Presidenta, la Directora de la Compañía, doña Mercedes Osuna Rodríguez y como Secretaria doña María Luisa Gómez Calero, que lo son de la Mesa, se acuerda por unanimidad de los asistentes los siguientes acuerdos:

1º.- Establecer bloques pendientes de negociación y que son los que se detallan a continuación:

- Contratación, vacaciones, jornadas y horario.



- Estructura de personal.
- Mejoras Sociales.
- Estructura salarial.

2º.- Que el primer punto a debatir y negociar será la contratación, vacaciones, jornadas y horario.

Asimismo, las partes acuerdan que con fecha máxima del próximo 22 de abril, ambas tendrán la propuesta contraria al objeto de poder debatirla en la reunión que queda fijada para el 25 de abril de 2003, que tendrá lugar en la sede de la compañía.

Y no habiendo más asuntos que tratar, la señora Presidenta levanta la sesión a las 11´30 horas en el lugar y fecha indicados.

Visto bueno: La Presidenta, Mercedes Osuna Rodríguez.—

Visto bueno: El Delegado de Personal, firma ilegible.— La Secretaria

María Luisa Gómez Calero.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE UCOIDIOMAS, S.L.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales entre la empresa y el personal de la misma en el ámbito de las actividades y servicios de la empresa.

En materia de períodos de prueba y modalidades de contratación se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional de Empresas dedicadas a la Enseñanza y Formación no reglada ("B.O.E." de 13 de febrero de 2004), excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa.

TÍTULO II. ÁMBITO

Artículo 2. Ámbito Personal

Quedarán afectadas y vinculadas por el presente Convenio todas las personas que presten servicios, mediante relación jurídico laboral, para la empresa, excepto el personal de alta dirección.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa, con independencia de donde estén situados.

Artículo 4. Ámbito Temporal

La duración de este Convenio será de 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2006, con independencia de su fecha de publicación.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba y sus efectos económicos se aplicarán con efectos de 1 de enero de 2004.

TÍTULO III. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 5. Absorción y Compensación

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados global y conjuntamente.

Las condiciones pactadas sustituyen, compensan y absorben, en su totalidad, a las que existían con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

A causa de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se legislen en el futuro, que impliquen una variación económica en todas o en algunos de los conceptos retributivos o condiciones laborales, sólo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan las del presente Convenio.

Artículo 6. Condiciones más Beneficiosas.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente “ad personam”, y con carácter de no absorbibles, las condiciones particulares que globalmente y en cómputo anual excedan el conjunto de mejoras del presente Convenio.

Artículo 7. Denuncia y Prórroga del Convenio

Por cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo 4º ó, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales naturales. En este supuesto, las condiciones económicas serán negociadas.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, o de cualquiera de sus prórrogas, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determinara respecto a su retroactividad.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conservaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento o prórroga del mismo.

Artículo 8. Revisión de las Condiciones Retributivas

A 1 de enero de 2005, los salarios y demás conceptos económicos se incrementarán en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos.

A 31 de diciembre de 2005, se efectuará una nueva revisión si el I.P.C. real de dicho año fuera superior al I.P.C. aplicado a 1 de enero, las retribuciones de este Convenio, serán revisadas en el exceso de dicha cifra aplicando el porcentaje de exceso a la tabla salarial adjunta y demás conceptos económicos, con efectos de 1 de enero de 2005. Dichas revisiones se abonarán en una sola paga y dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación de las nuevas tablas en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

A tal efecto, una vez se conozca el I.P.C. del período indicado se reunirá la Comisión Paritaria del presente Convenio y confeccionará la Tabla correspondiente.

Procediéndose de igual forma para el resto de anualidades de vigencia del Convenio.

TÍTULO IV. COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Artículo 9. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA)

- 1.- Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Colectivo.
- 2.- La Comisión estará compuesta por cada uno de los/las representantes sindicales firmantes y por la representación de la Empresa.
- 3.- La sesión constitutiva, deberá celebrarse en un plazo máximo de dos meses desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia del presente Convenio, en la que se procederá a designar a las personas que ejercerán la presidencia de

la Comisión y la Secretaría de la misma.

4.- Son competencias de la CIVEA, además de todas aquellas cuestiones suscitadas por la representación de la empresa, los/las trabajadores/as o sus representantes, o la misma CIVEA, las siguientes:

a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio Colectivo.

b) Facultades de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

c) Facultades de solución de conflictos colectivos en los términos que se establecen en este Convenio.

d) Aprobar su Reglamento de Desarrollo.

e) Acordar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías profesionales, así como la definición de sus funciones.

f) Establecer, para cada curso académico, una descripción de los puestos de trabajo de la empresa.

g) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este Convenio.

5.- Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto afirmativo de la mayoría absoluta de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y el número de orden.

6.- Los acuerdos serán vinculantes para las partes en los mismos términos que el presente Convenio Colectivo.

7.- La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen.

TÍTULO V. NORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Capítulo I. Organización

Artículo 10. Organización y Racionalización

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la empresa, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo y respetando los cauces de participación de la representación legítima de los/as trabajadores/as.

2.- Por ser manifiesta la voluntad de aunar esfuerzos que permitan la mejora en la

cantidad y calidad del servicio que presta a la sociedad la empresa, por las partes firmantes se establecen los siguientes criterios:

- a) Mejorar e incrementar las prestaciones de servicios.
- b) Racionalizar y mejorar los métodos y procesos de trabajos.
- c) Adecuar las plantillas para lograr un mayor y mejor nivel prestacional, unido al objetivo de la creación de empleo estable en la medida de las posibilidades de la empresa.
- d) Promover la profesionalización y la promoción del personal laboral, facilitado así su desarrollo personal y colectivo, en orden a la mejora del servicio.
- e) Favorecer una gestión de calidad.
- f) La adopción de las necesidades medidas que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad y salud.

Artículo 11. Puestos de Trabajo

La descripción de los puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal en relación a las necesidades de los servicios.

En la definición de los puestos de trabajo se incluirán, entre otros aspectos, lo relativo a: Forma de provisión; adscripción de los puestos a grupos profesionales, categorías y, en su caso, áreas profesionales; retribuciones complementarias; características específicas; requisitos profesionales y turnos de trabajo.

Todo puesto de trabajo contenido en el presente artículo, será cubierto mediante los procedimientos regulados en el Capítulo del presente Título.

Capítulo II. Clasificación Profesional

Artículo 12. Clasificación Profesional

- 1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales.
- 2.- La inclusión en los grupos profesionales vendrá determinada por los procedimientos establecidos en el presente Convenio, en ningún caso por la posesión del título per se.
- 3.- El personal de la empresa se clasificará conforme a alguno de los siguientes Grupos:

Grupo I:

Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería, expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados/as en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como Grupo I en la descripción de puestos de trabajo.

Grupo II:

Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que, estando en posesión, como mínimo, del correspondiente título de Ingeniería Técnica, Formación Profesional de tercer grado, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica o título equivalente reconocido por el Ministerio correspondiente, han sido o son contratados/as en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como Grupo II en la descripción de puestos de trabajo.

Grupo III:

Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que, estando en posesión, como mínimo, del correspondiente título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado, Formación Laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo o hayan superado las pruebas de acceso para mayores de 25 años, han sido contratados/as para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como Grupo III en la descripción de puestos de trabajo.

Grupo IV:

Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que, estando en posesión, como mínimo, del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar o equivalente, Formación Profesional de primer grado o experiencia laboral equiparable, con categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo, han sido contratados/as para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como Grupo IV en la descripción de puestos de trabajo.

Grupo V:

Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que, estando en posesión del Certificado de Escolaridad o Formación Laboral equivalente o experiencia laboral con categoría reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados/as para ejercer o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén

definidos como Grupo V en la descripción de puestos de trabajo.

Artículo 13. Definición de categorías profesionales.

1.- Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, así como la integración de las mismas en los respectivos grupos profesionales son las que a continuación se detallan.

Las mismas tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todas ellas, si la empresa no las precisa:

Grupo I:

Profesor/a Titular y/o Traductor/a: Es el/la que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, ejerce la función docente y el desarrollo de los programas establecidos en el centro, y/o funciones de traducción.

Jefe/a de Administración y Gestión Académica: Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el ámbito de la Gestión, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para las que está facultado/a, en virtud del título requerido.

Jefe/a de Área Académica: Es el trabajador que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el ámbito del Área Académica, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para las que está facultado, en virtud del título requerido.

Jefe/a de Negocio: Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de la titulación académica de grado superior, desempeña un puesto en la acción comercial bajo la dirección y supervisión de la Dirección de la Empresa.

Grupo II:

Bibliotecario/a: Es quien, estando en posesión de la titulación requerida para este puesto, reúne los suficientes conocimientos técnicos y prácticos en relación a la labor bibliotecaria, tiene encomendadas las funciones especializadas de ordenación, conservación, préstamo y archivo de fondos bibliográficos y documentales, así como de las información al usuario.

Grupo III:

Instructor/a o Experto/a: Es quien imparte enseñanza en función de sus conocimientos específicos del idioma del que sea nativo/a o, en su defecto, posea un dominio comunicativo de la segunda lengua.

Técnico/a de Gestión Académica: Es quien, en posesión de la titulación requerida,

ejerce funciones administrativas y posee un número de responsabilidades adecuadas a su cargo.

Auxiliar de Gestión Académica: Es quien, estando en posesión de la titulación académica requerida o formación y experiencia relacionada con su cargo, ejerce funciones administrativas que requieren especialización y sigue las directrices marcadas por el/ la Técnico/a de Gestión Académica.

Técnico de Área de Servicios Generales: Es quien, estando en posesión de la titulación requerida desempeña un puesto de trabajo en el desarrollo de sus funciones.

Grupo IV:

Auxiliar de Servicios Generales: Es quien, estando en posesión de la titulación requerida y con conocimientos prácticos relacionados con su categoría, desempeña un puesto de trabajo en el desarrollo de sus funciones. Este personal ha de seguir las directrices marcadas por el/la Técnico/a de Área de Servicios Generales.

Auxiliar Administrativo: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el Área de Administración y Gestión Académica.

Grupo V:

Limpiador/a: Es quien atiende el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, con conocimientos prácticos elementales para el desempeño de su puesto de trabajo de acuerdo con los procedimientos e instrucciones establecidas y bajo la supervisión del Técnico/a del Área de Servicios Generales.

Artículo 14. Categoría Funcionales

Pueden ser:

- Dirección: Es el encargado por la empresa de dirigir, orientar y supervisar las actividades de la misma y de sus trabajadores.
- Subdirección: Es quien sustituye al Director/a.
- Jefatura de Estudios: Quien reuniendo las condiciones necesarias, le encomienda la Dirección las tareas de coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y disciplina de profesores y alumnos dentro del centro.
- Coordinación: Es quien a las órdenes del Director/a o Jefe de Estudios, coordina bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del grupo a su cargo.

- Secretaría de Dirección: Quien a las órdenes directas de la Dirección realiza funciones administrativas propias de esta área, despacha la correspondencia, concierta entrevista, etc.

- Otras que se puedan considerar necesarias.

Las desempeñarán aquellos/as trabajadores/as a los que la Dirección de la empresa encomiende las funciones que le sean propias. Gozarán de esta categoría funcional mientras ejerzan dicha responsabilidad. Por tanto, no consolidarán derecho adquirido alguno.

Los trabajadores que desempeñen categorías funcionales percibirán, además de su salario base, y mientras desempeñen la función asignada, las cantidades fijadas en las tablas salariales de este Convenio o las reguladas en el Convenio Nacional de Enseñanza y Formación no reglada.

Artículo 15. Trabajos en Diferente Categoría

1.- La realización de trabajos de categoría de grupo superior o inferior, cuando no se pueda realizar la cobertura del puesto y siempre que se puedan producirse graves perjuicios para el servicio, responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2.- Ningún puesto de trabajo podrá estar cubierto por tiempo superior a 6 meses en régimen de desempeño de funciones de categoría de grupo superior, sin que se proceda a la convocatoria del correspondiente proceso selectivo, salvo en los supuestos en que su titular tenga derecho a reserva del mismo.

3.- El/la trabajador/a que sea adscrito a funciones de categoría de grupo superior, mientras desempeña ésta, percibirá las retribuciones correspondientes al puesto temporalmente desempeñado, sin que en ningún caso pueda producirse merma retributiva alguna. No obstante, el mero desempeño de un grupo superior no consolidará estas retribuciones ni la categoría superior.

4.- Los trabajos realizados en puestos de categoría de grupo superior podrán alegarse como mérito a efectos de promoción laboral. Dicha circunstancia deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

5.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Empresa precisara destinar a un/a trabajador/a a funciones correspondientes a categoría de inferior grupo profesional o retribución, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, sin menoscabo de su dignidad ni de su formación y promoción profesional, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

6.- La empresa facilitará la formación necesaria para el desempeño de las

funciones encomendadas a los/as trabajadores/as a que hace referencia este artículo.

Capítulo III. Provisión de Vacantes

Artículo 16. Provisión de Vacantes

Los procedimientos para la provisión de vacantes del personal se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y conforme a la siguiente prelación:

- 1º.- Estabilización.
- 2º.- Concurso de traslado.
- 3º.- Proceso selectivo de promoción interna.
- 4º.- Proceso selectivo de nuevo ingreso.

Artículo 17. Comisión de Selección

Se crearán Comisiones Paritarias de selección para los procedimientos establecidos en los artículos 19 a 23.

Los miembros de estas Comisiones deberán tener al menos el nivel y titulación requerido para el acceso al correspondiente grupo del Convenio, o pertenecer al mismo grupo o superior del que corresponda a la plaza convocada.

Artículo 18. Estabilización

Es un objetivo fundamental la estabilización de los trabajadores existentes, así como la mejora de su situación contractual:

- 1.- Mantener los contratos actuales, que no de sustitución, exceptuando los contratos eventuales que se hayan transformado por necesidades en contratos de sustitución.
- 2.- Transformar los actuales contratos eventuales y de Obra y Servicios con al menos dos cursos de antigüedad en la empresa, en fijos discontinuos.
- 3.- Transformar los actuales contratos fijos discontinuos a tiempo parcial en fijos indefinidos a tiempo completo conforme a los siguientes criterios:

Aumentar el tiempo de contratación de 9 a 10 y 12 meses.

Aumentar el porcentaje de tiempo de trabajo en cada contrato.

Las transformaciones previstas en los apartados 1, 2 y 3 se harán por incremento de la actividad y/o reestructuración de las horas de un puesto que haya quedado vacante, y será la Comisión de Selección, prevista en este Convenio en el artículo 17, la encargada de su estudio y desarrollo.

Todo ello se entenderá respetando el carácter voluntario por parte del trabajador/a afectada para acogerse a estas medidas de mejora, excepto para lo regulado en el artículo 29 para la itinerancia.

Artículo 19. Concurso de Traslado

1.- Se entiende por Concurso de traslado el procedimiento por el cual la empresa convoca la cobertura de un puesto de trabajo vacante, y por el que el/la trabajador/a fijo/a de la misma ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto de la misma categoría profesional, conforme a lo reseñado en la definición de aquella.

2.- Con la suficiente antelación y máxima publicidad, la empresa, previo acuerdo con los/as representantes de personal, fijará los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, procediendo a su publicación a través de los tabloneros de anuncios y, en su caso, medios electrónicos, que aseguren la necesaria publicidad entre el colectivo al que va dirigido.

3.- Podrá concurrir a la citada convocatoria todo el personal de la empresa acogido a este Convenio con relación jurídico-laboral de carácter fijo que ostente la misma categoría y cumplan el perfil de las condiciones requeridas correspondiente a la vacante de que se trate.

Artículo 20. Procesos selectivos de Promoción Interna

1.- Resuelto el procedimiento de traslado, las vacantes dotadas resultantes serán convocadas a procesos selectivos de promoción interna, salvo acuerdo con los/as representantes de personal. Dichos procesos selectivos se realizarán por el sistema que articule la Comisión de Selección. Podrán participar en los mismos los/as trabajadores/as fijos, con independencia de la categoría profesional que ostenten, siempre que tengan la titulación o el perfil requerido para el puesto a que aspiran.

2.- Las convocatorias, a las que se dará la máxima publicidad con la suficiente antelación a través del tablón de anuncios del centro, se sujetarán a las bases aprobadas por la empresa previo acuerdo con los/as representantes de personal.

Artículo 21. Personal de Nuevo Ingreso

1.- Resuelto el proceso selectivo de promoción interna, las vacantes dotadas resultantes serán convocadas a procesos selectivos para personal de nuevo

ingreso, salvo acuerdo con los/as representantes de personal.

2.- Los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo para personal de nuevo ingreso en la empresa se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

3.- Las convocatorias, a las que se dará la máxima publicidad con la suficiente antelación, estarán sujetas a las base aprobadas por la Comisión de Selección.

Capítulo IV. Contratación

Artículo 22. Contratación Temporal

Se tenderá a reducir el número de este tipo de contratos, limitándolos a:

1.- Contratación por sustitución. Se podrán celebrar contratos de interinidad en los supuestos establecidos en el artículo 15.1.C del Estatuto de los Trabajadores, para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, y ausencias de los trabajadores/as o para cubrir vacantes hasta su provisión por los medios previstos en los artículos anteriores.

2.- Ucoidiomas, S.L., podrá suscribir contratos temporales, según las distintas modalidades reguladas por las disposiciones laborales sobre contratación temporal y el Convenio Colectivo de ámbito sectorial de empresas de enseñanza y formación no regulada, en función de sus necesidades.

3.- Una vacante no podrá estar cubierta de esta manera por tiempo superior a dos cursos.

4.- Los contratos a que se refieren los párrafos anteriores se formalizarán por escrito, en los modelos oficiales y en ellos se harán constar los períodos de prueba previstos en el Convenio Nacional de Formación y Enseñanza no regulada.

5.- La contratación temporal se realizará a través de los procedimientos que se establezcan.

Artículo 23. Contrato de Duración Indefinida

Debemos distinguir:

Personal con contrato en la empresa anterior a enero de 2003.

A este personal se le aplicará un plan de estabilización en las condiciones que se establezcan en el presente Convenio.

El resto de personal con contrato de duración determinada sólo podrá adquirir la consideración de fijo/a de plantilla o de duración indefinida, mediante la

superación de los correspondientes procesos selectivos regulados en el presente Convenio.

TÍTULO VI. EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Capítulo I. Excedencias

Artículo 24. Excedencia Voluntaria

1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los/as trabajadores/as fijos/as, con un año, al menos, de antigüedad, en las condiciones establecidas en la legislación laboral vigente, salvo lo establecido en los siguientes apartados:

a) En el caso del personal docente, si el/la trabajador/a solicitase la excedencia antes del comienzo del curso, dicho trabajador podrá estar en excedencia un mínimo de 9 meses y un máximo de cinco años.

b) Igualmente, en el caso del personal docente, si el/la trabajador/a solicitase la excedencia ya comenzado el curso, dicho/a trabajador/a deberá estar en excedencia un mínimo de dos años y los meses que restasen hasta el comienzo de un nuevo curso y un máximo de cinco.

2.- Si la condición de trabajador/a fijo/a fuera superior a tres años, dicha excedencia podría ser hasta un período máximo de diez años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por el/la mismo/a trabajador/a una vez transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3.- Durante el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en excedencia voluntaria quedarán suspensos todos sus derechos y obligaciones y, en consecuencia, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

4.- La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de terminación del período de excedencia y habrá de resolverse en el plazo máximo de un mes.

5.- Si solicitado por el/la trabajador/a el reingreso no existente vacante de su categoría, la Dirección del Centro, previo informe favorable de los/as representantes del personal, podrá arbitrar propuestas para la adscripción definitiva del trabajador/a a categoría laboral distinta, del mismo o inferior grupo profesional.

Artículo 25. Excedencia Especial

1.- La excedencia especial, que dará derecho a la conservación del puesto, turno y centro de trabajo, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, podrá ser

solicitada por los/as trabajadores/as fijos/as, y se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva de ámbito provincial o superior.

2.- El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia especial habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo. En el supuesto de que transcurrido este plazo el/la trabajador/a no solicitase el reingreso, pasará a la situación de excedencia voluntaria por el período máximo previsto en la normativa laboral vigente.

Capítulo II. Conciliación de la Vida Familiar

Artículo 26. Excedencia por Cuidado de Hijos o Familiares

1.- Atendiendo a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, todos los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria no retribuida, en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento. Durante el primer año de excedencia todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o categoría equivalente.

De igual forma, podrá solicitarse por los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, una excedencia de hasta un año de duración para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2.- El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

3.- El reingreso al servicio activo desde esta situación habrá de realizarse en el plazo de un mes desde que expire la misma. En el supuesto de que transcurrido este plazo el/la trabajador/a no solicitase el reingreso, pasará a la situación de excedencia voluntaria por el período máximo previsto en la normativa laboral

vigente.

TÍTULO VIII. JORNADA, DESPLAZAMIENTOS, VACACIONES

Capítulo I. Jornada

Artículo 27. Calendario Laboral

En el primer trimestre de cada año se confeccionará con carácter obligatorio un calendario laboral en el cual se deberá establecer la distribución del cómputo anual de la jornada pactada en el presente Convenio Colectivo, así como la fecha de disfrute de las vacaciones.

Artículo 28. Jornada de Trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo será realizada de lunes a viernes en jornada de mañana y tarde y en sábados en jornada de mañana, según las necesidades de la empresa.

Excepcionalmente se podrán prestar servicios en sábados en jornada de tarde, domingos y/o festivos que estarán regulados por acuerdo entre empresa y representantes de los/as trabajadores/as. Dichas horas se retribuirán, o en su caso compensarán, según hayan acordado empresa y representantes, respetándose en todo caso el descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del E.T.

La retribución o compensación para las horas trabajadas en, días festivos o fiestas laborales y oficiales, la dirección de la empresa, atendiendo a razones organizativas y respetando en todo caso lo previsto en el artículo 37.2 del E.T. y normativa concordante de aplicación, podrá optar entre:

- a) Retribuir las citadas horas según la normativa vigente.
- b) Conceder un descanso equivalente a un día de permiso retribuido por cada jornada diaria completa de trabajo prestado en las circunstancias arriba descritas. Dicho descanso compensatorio deberá disfrutarse según el calendario que a tal efecto se determine por la empresa, y dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de prestación de servicios en días festivos o fiestas oficiales.

El anterior sistema de compensación no será de aplicación ni podrá exigirse por aquellos/as empleados/as contratados exclusivamente para trabajar en días festivos o fiestas oficiales.

Artículo 29. Distribución de Jornada de Trabajo

Dadas las características de la empresa, debemos distinguir entre:

1.- Jornada de personal docente.

La jornada laboral anual máxima de los trabajadores pertenecientes a esta categoría será de 1.446 horas en cómputo anual, estableciendo como módulo semanal de referencia 34 horas semanales.

El tiempo de trabajo del personal docente comprenderá horas dedicadas a actividades lectivas y no lectivas de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Se entiende por actividad lectiva el impartir clases (período no superior a 60 minutos) y la realización de pruebas y/o exámenes escritos u orales propias del programa del curso.

Se entiende por actividades no lectivas todas aquellas que tengan relación con la enseñanza como: La realización de pruebas y/o exámenes escritos u orales no contemplados en el apartado anterior, tutorías, la preparación de clases, las reuniones, las correcciones, la preparación de trabajos de laboratorio y la preparación de material de clase, el trabajo administrativo relacionado con la Gestión de Calidad, guardias, etc.

Al comienzo de cada curso la empresa determinará el cuadro horario de cada docente especificándose las actividades a desempeñar por cada uno.

Cuando se produzcan incidencias que afecten al cuadro horario aprobado por la empresa, se podrá modificar la distribución de estas actividades en función de la incidencia producida y previa comunicación a las delegadas de personal.

La distribución del horario del personal docente corresponde a la dirección del centro, previa negociación con los/as representantes de personal y siempre considerando las siguientes especificaciones:

I. Cuadro de distribución horaria del Profesor/a Titular.

Para el módulo de referencia de 34 horas semanales el Profesor/ a Titular no podrá superar una jornada lectiva de 20 horas de clases semanales o la parte proporcional a la jornada efectiva semanal.

Las 14 horas no lectivas restantes o la parte proporcional correspondiente se distribuirán de la siguiente manera:

- 6 horas no presenciales, para preparación de clases.

- 8 horas presenciales, que se distribuyen en:

4 horas fijas (tutorías, guardias, pruebas y/o exámenes no contemplados como horas lectivas).

4 horas flexibles, que se dedicarán a laboratorio, reuniones y trabajos administrativos.

II. Cuadro de distribución horario del Instructor/a o Experto/a:

Para el módulo de referencia de 34 horas semanales el Instructor/ a no podrá superar una jornada lectiva de 24 horas de clase semanales o la parte proporcional a la jornada efectiva semanal.

Las 10 horas no lectivas restantes o la parte proporcional correspondiente se distribuirán de la siguiente manera:

- 4 horas no presenciales para preparación de clases.

- 6 horas presenciales, que se distribuyen de la siguiente manera:

2 horas de organización docente.

4 horas flexibles, que se dedicarán a tutorías, reuniones y trabajos administrativos y laboratorio.

2.- Personal no docente.

La jornada laboral anual máxima de los/as trabajadores/as pertenecientes a esta categoría será de 1.649 horas en cómputo anual, estableciendo como módulo semanal de referencia 37,5 horas semanales.

Artículo 29. Horas Extraordinarias

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio.

La iniciativa para proponer la realización de horas extraordinarias corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador/a, conforme a la legislación vigente en cada momento.

2.- Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo imprescindible, ofertándose siempre en primer lugar al personal a tiempo parcial por orden de antigüedad.

Capítulo II. Desplazamientos

Artículo 30. Itinerancia

Se entiende por itinerancia el traslado de trabajadores/as, que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en centros o dependencias fuera del Municipio de Córdoba, a un centro de trabajo en otro Municipio o Localidad que no exija cambios de residencia, permanente, para el/la

trabajador/a.

Selección del Personal Itinerante.

A) Se realizará una oferta genérica a todo el personal laboral de la Compañía, para que voluntariamente se adscriba a los centros de trabajo que se oferten fuera de Córdoba capital, debiendo comunicarlo fehacientemente en un plazo máximo de 24 horas, desde la notificación.

B) Si no se cubriera por lo expuesto en el apartado A), o transcurrido el plazo marcado, se ofertará la posibilidad de una ampliación de jornada, para cubrir la actividad itinerante de la compañía; de ser aceptada por el personal, deberá comunicarse fehacientemente en un plazo máximo de 24 horas desde la notificación.

Esta ampliación sólo será efectiva para el curso que imparta volviendo a su jornada inicial al término del mismo.

C) Si las actividades docentes fuera de Córdoba capital, no fueran cubiertas por el sistema establecido en los apartados A) y B), o transcurrido los plazos expuestos en ellos, es decir 48 horas, desde la primera notificación, se adjudicará por la Dirección de la empresa al personal laboral por orden inverso de antigüedad, atendiendo a las condiciones de la actividad a cubrir de los cursos específicos.

Si esta adjudicación conllevara ampliación de jornada, lo será solamente por la duración del curso ofertado volviendo a su jornada al término del mismo.

Se pacta este acuerdo en virtud de lo estipulado en el artículo 41 y concordantes del Estatutos de los Trabajadores.

2) Compensación de gastos.

A) El personal que itinere y utilice vehículo propio, tanto para sus desplazamientos como para los de otros compañeros, se le compensará con el equivalente a 0,17 euros por kilómetro recorrido.

Siendo el inicio de ruta a contar desde Córdoba capital, excepto si el trabajador/a tiene su residencia habitual en el municipio donde se imparta la actividad, hasta cada uno de los municipios a los que se desplace y/o desde el primero al siguiente o siguientes a los que se desplace.

B) Asimismo, el trabajador/a que itinere será compensado con los gastos que le ocasione si tuviera que realizar alguna de las comidas en el municipio de impartación como consecuencia de su jornada u horario. Se considerará que no tiene que realizar comida en el municipio el/la trabajador/a que finalice su jornada laboral antes de las 14 horas y no realice en el mismo municipio jornada de tarde.

Asimismo, no se le abonará a aquellos que realicen jornada de tarde comenzando a las 17 horas y finalicen antes de las 21´45 horas. El coste máximo a compensar se establece en 12 euros por comida.

3) Se considerará tiempo de trabajo efectivo el invertido en los desplazamientos a los distintos municipios. Su distribución dentro de la jornada semanal corresponderá un 60% a jornada lectiva y un 40% a jornada no lectiva.

Capítulo III. Descansos, Vacaciones, Permisos y Licencias

Artículo 30. Descansos

1.- El descanso semanal será de un mínimo de un día y medio ininterrumpido. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá a tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

2.- Para el personal con jornada continua de más de 6 horas habrá un descanso diario de quince minutos que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

3.- La distribución del horario de todo el personal tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:

Habrá un mínimo de 12 horas entre el término de una jornada y el comienzo de la siguiente.

La jornada diaria no podrá exceder de lo regulado legalmente.

Artículo 32. Vacaciones

1.- Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente

Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en Verano. A tal efecto la empresa fijará con antelación de, al menos dos meses, el calendario, los turnos, etc.

Su fijación se efectuarán a tenor de lo previsto en la legislación laboral vigente.

2.- El Personal docente, además, disfrutará en Semana Santa y Navidad los días de vacaciones que la empresa conceda a sus alumnos. En caso de prestar servicios en Semana Santa y/o Navidad, el/la trabajador/a docente tendrá derecho a la compensación de dos días de permiso retribuido y un día para los que hubiesen dado clase en Semana Santa, fijándose por la empresa la fecha de disfrute de dichos días de permiso en función de las necesidades organizativas de la empresa.

3.- El Personal no docente en Semana Santa y Navidad los días en que la empresa suspenda sus actividades no docentes o, en cualquier caso, y como mínimo, 4 días laborales al año.

4.- En el supuesto de que la suspensión del contrato por maternidad y el período de vacaciones previsto en el párrafo anterior coincidan en todo o en parte, el/la trabajador/a afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones coincidentes con la suspensión por maternidad. Este derecho no se extiende al supuesto de coincidencia de la suspensión por maternidad con cualquier otro período de descanso o permiso o sin actividad regulado en este Convenio.

5.- Dadas las características especiales del sector de la enseñanza, el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o compensar económicamente en caso de cese, se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto y no por años naturales.

6.- Si el/la trabajador/a no pudiese iniciar el disfrute de sus vacaciones por Incapacidad Transitoria, habrá de establecer otro período de disfrute pero siempre dentro del año natural a que corresponda.

Artículo 33. Permisos

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

a) Permisos retribuidos.

Quince días en caso de matrimonio.

Tres días en caso de nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe o isla.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Un día por boda de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la

misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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.

Para concurrir a exámenes en centros oficiales el tiempo indispensable para poder concurrir con todas las garantías a los mismos.

b) Permisos no retribuidos.

Cualquier/a trabajador/a podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido de solicitarlo con al menos veinte días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de permiso, la dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado 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.

La concreción horario y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los/as trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Suspensión.

Por embarazo y alumbramiento, adopción, acogimiento permanente o

preadoptivo o riesgo durante el embarazo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Capítulo I. Faltas

Artículo 34. Faltas

Para el personal afecto a esta empresa se establecen tres tipos de faltas: Faltas leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

- 1.- Tres faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo durante treinta días laborales.
- 2.- Una falta de asistencia injustificada al trabajo durante un plazo de treinta días laborales.
- 3.- Dar por concluida la actividad laboral con anterioridad a la hora de su terminación sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- 4.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, al menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- 5.- No comunicar los cambios de domicilio legal en el plazo de un mes.
- 6.- Negligencia en el control de asistencia, disciplina, formación de alumnos y en la entrega de evaluaciones en las fechas acordadas.

B) Son faltas graves:

- 1.- Más de tres y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días laborales.
- 2.- Dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días laborales.
- 3.- No ajustarse a las programaciones trimestrales acordadas.
- 4.- Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el Centro o con alumnos/as.

5.- Faltar gravemente de palabra u obra al alumno/a, a sus familiares o tutores/as y a los restantes miembros del Centro.

6.- La pasividad y desinterés en el cumplimiento de las funciones encomendadas.

7.- La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días laborales.

C) Son faltas muy graves:

1.- Seis o más faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días laborales.

2.- Tres o más faltas injustificadas de asistencia cometidas en un plazo de sesenta días laborales.

3.- El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional.

4.- La reiteración en los malos tratos de palabra u obra dirigidos a los alumnos/as, familiares o tutores/as y a los restantes miembros del Centro.

5.- La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los 180 días laborales siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 35.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los sesenta días, 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.

Capítulo II. Sanciones

Sanciones:

Artículo 36. Las Sanciones Serán

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

Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días. Constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días y despido.

Artículo 37.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, previamente a la imposición de la sanción, al objeto de ser oído, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa de los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir un delito.

Artículo 38.

La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran 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 39.

El Centro anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que les impusieran, pudiendo acotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves. Se remitirá copia a los/as representantes de los/as trabajador/as.

TÍTULO VI. ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO**Artículo 40. Formación y Perfeccionamiento Profesional**

1.- De conformidad con lo previsto en la legislación laboral vigente y para promover su formación profesional, el personal de Ucoidiomas, S.L., verá facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, organizados por Ucoidiomas, S.L. u otros organismos.

2.- Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y, voluntariamente los trabajadores los realicen, los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso, correrán a cargo de la empresa. Si el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán descontadas del total de horas computadas como jornada anual.

3.- La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de la enseñanza privada o el acuerdo que lo sustituya y vigente en cada momento.

4.- Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador podrá solicitar, al menos una vez cada dos años, la asistencia, previa autorización de la Dirección, a cursos de formación profesional, disfrutando de los mismos beneficios que los establecidos en el apartado 2.

- 5.- La empresa notificará a los trabajadores el programa de formación previsto.
- 6.- El trabajador que se forme en una materia de interés general estará obligado a trasladar esos conocimientos al resto de personal de su mismo perfil/área.
- 7.- Todo el personal que realice cursos de formación con cargo a los presupuestos de la empresa que supongan un coste superior a 1.000 euros, todos los conceptos incluidos, en caso de cesar o suspender la relación laboral por causas voluntarias en un plazo de un año desde la finalización del curso el trabajador deberá reintegrar a la empresa el 100% de los gastos ocasionados.
- 8.- En el caso de que un trabajador de la empresa esté realizando una actividad formativa de larga duración, este trabajador podrá solicitar una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, una vez que se exceda el equivalente a una semana anual de trabajo.

TÍTULO X. RIESGOS LABORALES

Artículo 41. Seguridad y Salud en el Trabajo

1.- En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante ("B.O.E." 10 de noviembre de 1995).

A estos efectos la empresa y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

2.- Delegados de Prevención:

2.1.- Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

2.2.- Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995. Tendrá los permisos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones en los términos previstos en la legislación vigente.

Hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. De treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegado de Personal.

De existir en la empresa una media anual, de cincuenta o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2 de la Ley 31/1995.

3.- Comité de la Seguridad y Salud:

En el momento que la entidad o un centro de trabajo cuente con 50 ó más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

TÍTULO XI. ESTRUCTURA SALARIAL

Capítulo I. Retribuciones

Artículo 42. Principios Generales

- 1.- Las retribuciones están constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.
- 2.- La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse por parte de la Empresa.
- 3.- La Empresa estará obligada a entregar a los/as trabajadores/as un justificante individual de sus retribuciones periódicas conforme a la legislación vigente.

Artículo 43. Salario Base

- 1.- El salario base es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo profesional en que se halle encuadrado.
- 2.- El salario base de cada uno de los grupos profesionales existentes, se establece en el Anexo I.

Artículo 44. Complemento Personal de Permanencia/Productividad

1.- Será aplicable a partir de 1 de enero de 2004 y consistirá en una cantidad fijada en el Anexo I que se distribuirá de la siguiente forma:

A. El 60% de su valor se devengará a todos los trabajadores que cumplan tres años o múltiplos de tres años de estancia y/o permanencia en la empresa.

B. El 40% restante se devengará a todos los trabajadores que cumplan tres años o múltiplos de tres años y se consolidará, en su caso, por anualidades en función del cumplimiento de los siguientes apartados:

B.1. Por cumplir con el cuadro horario de sus responsabilidades contabilizado por jornadas efectivas de trabajo.

No se considerará absentismo los siguientes supuestos:

Ausencias por hospitalización superiores a tres días o enfermedades muy graves acreditadas.

Licencias por maternidad y riesgo en el embarazo debidamente acreditada.

Ausencias de las víctimas de malos tratos familiares debidamente acreditadas.

Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Ejercicio del derecho a la huelga.

Ejercicio de la función de representación dentro de los límites pactados.

B.2. Por consecuciones de los planes de mejora de la calidad del Servicio, para lo cual la empresa previo acuerdo con las delegadas de personal determinará para cada área de trabajo la concreción de estos planes.

Artículo 45. Pagas Extraordinarias

Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año por importe cada una de ellas, de una mensualidad del salario base, que se percibirán prorrateadas mensualmente.

Artículo 46. Complemento de Puesto de Trabajo

1.- Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en función de la categoría profesional a la que se halla adscritos.

Este complemento estará constituido por los siguientes:

Complemento Docente de Profesorado Titular.



Complemento Docente de Instructor o Experto.

Complemento de Administración.

Jefe de Área Académica.

Complemento de Puesto de Trabajo del resto de las categorías profesionales (Técnico, de Grupo IV, Bibliotecario y el del Lector/ Experto).

2.- Las cantidades asignadas a estos complementos, se recogen en el Anexo I.

Complemento de Disponibilidad.

Complemento de Negocio.

Complemento de Secretaría Dirección.

Complemento de calidad.

Artículo 47. Plus de Transporte

Con independencia del salario, durante 11 meses, los trabajadores tendrán derecho a percibir un Plus extrasalarial de transporte consistente en:

99,17 euros/mes si tienen el 50% ó más de la jornada anual.

49,58 euros/mes si tienen menos del 50% y más del 25% de la jornada anual.

30 euros/mes si tienen el 25% ó menos de la jornada anual.

Artículo 48. Bolsa de Vacaciones

La Bolsa de vacaciones se abonará en una sola paga en el mes que se disfruten las vacaciones reglamentarias a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su relación contractual, y su cuantía será la siguiente:

99,17 euros/mes si tienen el 50% ó más de la jornada anual.

49,58 euros/mes si tiene n menos del 50% y más del 25% de la jornada anual.

30 euros/mes si tienen el 25% ó menos de la jornada anual.

Capítulo II. Garantías Salariales

Artículo 49. Complemento Personal

Se establece un único Complemento Personal que retribuirá, de manera conjunta todos aquellos complementos personales no contemplados en el presente



Convenio, que correspondan a derechos consolidados a su entrada en vigor. Este complemento tendrá el carácter de no absorbible.

TÍTULO IX. MEJORAS SOCIALES

Artículo 50. Jubilación

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, la empresa estudiará incentivar posibles jubilaciones anticipadas en base a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Artículo 51. Acción Social

Tienen la consideración de Mejoras Sociales todas aquellas medidas, iniciativas, actividades y programas que la empresa adoptada, financia o presta a sus empleados y familiares, más allá de la obligación de retribuir los servicios prestados, y cuya finalidad es mejorar sus condiciones educativas, culturales, sociales, y en general promover el bienestar de aquellos.

Artículo 52. Becas para los Hijos

Los hijos del personal afectado por este Convenio que tengan contratada, al menos, el 40% de la jornada anual, tendrán derecho a plaza gratuita para sus hijos en la empresa, para las enseñanzas que en la misma se imparten en cursos organizados y en funcionamiento y que no exceda del 25% del número de alumnos matriculados en dichos cursos.

Durante su estancia en el centro los alumnos becados tendrán idénticas obligaciones que el resto de los alumnos.

Artículo 53. Premio Especial de Permanencia

Los trabajadores tendrán derecho, una vez cumplidos los 20 años de permanencia en la empresa a una paga consistente entre una y tres mensualidades ordinarias. Dicha paga se devengará en una única vez.

Artículo 54. Seguro de Responsabilidad Civil y Accidente

La empresa deberá contratar un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura de 42.070,85 euros por trabajador.

TÍTULO XII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 55. Derechos Sindicales

Derechos de los trabajadores.

1.- Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer en la Empresa libremente sus opiniones sobre el particular.

2.- Realización de Asambleas previa comunicación a la Dirección en un plazo de cuarenta y ocho horas, para las que dispondrán de cuarenta horas anuales dentro del horario de trabajo.

Podrán ser convocadas por los representantes de los trabajadores o el treinta y tres por ciento del total de la plantilla.

3.- En todo momento se garantizará el mantenimiento de servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de asambleas.

Derechos de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

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

TÍTULO XIV. CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 56. Mediación

1.- Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio requerirá, para su conocimiento de licitud, el previo conocimiento de la CIVEA, a la que se reconoce, por las partes, como instancia en cuyo seno podrá intentarse la solución de dicho conflicto.

2.- La CIVEA deberá reunirse a tal efecto dentro de los 30 días siguientes a que tenga entrada en su Secretaría la comunicación del conflicto colectivo. En caso contrario, quedará expedita la vía jurisdiccional correspondiente.

3.- Reunida la CIVEA para tratar el conflicto colectivo, ésta podrá acordar la solución al mismo o las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida. De no alcanzarse un acuerdo, los promotores del conflicto podrán instar la vía jurisdiccional.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.

1.- A efectos del presente Convenio, se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad.

En este último caso, deberá ser acreditado con la inscripción en el registro de parejas de hecho.

2.- Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero y Orden Ministerial de 8 de marzo de 1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

SEGUNDA.

Por la Empresa se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física. Todo ello, de conformidad con la legislación vigente.

TERCERA.

Si por disposición legal de rango normativo superior, fuese necesario modificar alguna o algunas de las normas convencionalmente pactadas por resultar alteradas por dicha disposición, la CIVEA, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, acordará adaptar la o las normas afectadas por aquella disposición obligatoria, en los términos que la misma establezca, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dicha reforma.

CUARTA.

Los acuerdos, normas y derechos más beneficiosos del personal laboral, existentes a fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, serán respetados, y se consolidarán como Complemento Personal.

QUINTA.

La empresa en los ejercicios 2005 y 2006 en caso de obtener beneficios dedicará un montante significativo de los mismos, a negociar con la representación del personal laboral, para mejorar las retribuciones al objeto de corregir las desviaciones existentes.

ANEXOS

ANEXO I: Tablas Salariales correspondientes al 2004.

Tabla Salarial.

GRUPO PROFESIONAL	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Grupo I	995,57	13.937,98
Grupo II	884,68	12.385,52
Grupo III	709,53	9.933,42
Grupo IV	656,20	9.186,80
Grupo V	649,20	9.088,80

Complemento de productividad permanencia 2004.

GRUPO PROFESIONAL	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Grupo I	28,65	343,80
Grupo II	28,65	343,80
Grupo III	28,65	343,80
Grupo IV	28,65	343,80
Grupo V	28,65	343,80

Complemento de puesto de trabajo.

COMPLEMENTO	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Complemento de Disponibilidad		
Coordinador /a	250,00	3.000,00
Complemento de Jefatura de Área Académica	225,00	2.700,00
Complemento de Jefe de Administración	225,00	2.700,00
Complemento Docente(Profesor Titular)	135,00	1.620,00
Complemento Lector Grupo III	127,73	1.532,76
Complemento de Jefe de Negocio	163,29	1.959,48
Complemento de Bibliotecario/a	70,91	850,92
Complemento de Secretaría de Dirección	137,25	1.647,00
Complemento Técnicos/as Grupo III	130,30	1.563,60
Complemento Grupo IV	71,55	858,60

Otros Complementos

CONCEPTO	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Bolsa de Vacaciones	99,17	99,17
Plus de Transporte	99,17	1.090,87



Andalucía

Ucoidiomas, S.L.

BOP 172, 29 de septiembre del 2004

Página 35 de 35

