

Categoría de la Sala/Ventas brutas en euros			Categorías Profesionales/tribuciones salariales				
Primera	Segunda	Tercera	Jefe de Sala	Jefe de Mesa	Cajero	Locutor-vendedor	Admisión y control
2.950.969,43	1.652.783,29	1.003.690,21	509,58	411,54	285,11	177,39	177,39
3.005.060,52	1.682.833,89	1.021.720,58	516,68	416,70	287,69	178,04	178,04
3.059.151,61	1.712.884,50	1.039.750,94	523,77	422,50	290,27	178,67	178,67
3.113.242,70	1.742.935,10	1.057.781,30	530,87	427,02	292,85	179,32	179,32
3.167.333,79	1.772.985,71	1.075.811,67	537,96	432,18	295,43	179,96	179,96
3.221.424,88	1.803.036,31	1.093.842,03	545,06	437,34	298,01	180,61	180,61
3.275.515,97	1.833.086,92	1.111.872,39	551,51	441,85	299,94	181,26	181,26

**4192** RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro de Estudios Ceac, S.L.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Centro de Estudios Ceac, S.L. (Código de Convenio n.º 9016952), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 15 de febrero de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«CENTRO DE ESTUDIOS CEAC, S.L.»**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa «centro de estudios CEAC, S.L.», y su personal dependiente el cual se encuentre incluido dentro de su ámbito territorial y personal.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «centro de estudios CEAC, S.L.» existentes en la actualidad o que se puedan crear en el futuro en todo el territorio español.

**Artículo 3. Ámbito personal.**

Las disposiciones del presente Convenio colectivo afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial que al momento de su firma se encuentran de alta en la empresa o que se puedan incorporar en el futuro.

Quedan no obstante excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección o alto consejo a que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como las personas que desarrollen funciones de mediación comercial incluidas en el artículo 2.1 f) del indicado texto estatutario.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, salvo en aquellos conceptos concretos en que se prevea una fecha distinta de entrada en vigor y extenderá su vigencia por un periodo de tres años, contados entre el 1 de enero del 2008 y el 31 de diciembre del 2010.

Las condiciones salariales pactadas en el presente Convenio, salvo aquellas en que expresamente se determinen otras fechas de entrada en vigor, iniciarán su vigencia el 1 de enero del 2008.

La denuncia del Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar. En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán en todo caso hasta que se efectúe la nueva revisión, perdiendo vigencia únicamente las cláusulas de carácter obligacional y manteniéndose íntegramente el contenido normativo.

**Artículo 5. Prelación de normas y Derecho supletorio.**

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y los trabajadores de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio se aplicará el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995, de 24 de marzo), así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

**Artículo 6. Compensación y Absorción.**

**1. Compensación.**

Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con otras de naturaleza homogénea conforme a las disposiciones legales vigentes.

**2. Absorción.**

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

**Artículo 7. Condiciones más beneficiosas y garantías «ad personam».**

Todas las condiciones contenidas en este Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimos, por lo que los pactos o cláusulas que, globalmente, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas a título individual estrictamente y no para quienes, en lo sucesivo, se incorporen a la empresa.

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

El presente Convenio colectivo forma un todo orgánico de carácter indivisible, y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente en cómputo anual. Por tanto si alguna autoridad u organismo laboral o judicial señale que algún aspecto del Convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverían a reunirse en el plazo máximo de 1 mes para negociar, tanto el aspecto en cuestión como en conjunto el resto del contenido de la norma convencional con el objetivo de corregirlo, adecuarlo a derecho y de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente Convenio.

**Artículo 9. Comisión Paritaria.**

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros, tres de ellos serán nombrados por los representantes de los trabajadores

y otros tres nombrados por la dirección de la empresa, cuyas funciones específicas serán:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento y de la aplicación del presente Convenio colectivo.
- c) A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.
- d) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la empresa.
- e) Ejercerá funciones de mediación y arbitraje en cuantas cuestiones sometan a su consideración las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de quince días a contar desde la recepción por todas las partes de dicha convocatoria.

La reunión se celebrará en el domicilio de la Comisión el cual se indica en el párrafo siguiente.

En cualquier caso, y a efectos de notificaciones, se fija como domicilio de la Comisión el correspondiente a la sede social de la empresa, actualmente sita en Avda. Diagonal 662-664, planta 1.ª, 08034 Barcelona.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptaran por mayoría simple de cada una de las partes que conforman la misma.

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo las personas que deban actuar de moderador y secretario de actas, pudiendo acudir con voz pero sin voto, los expertos y asesores que las partes estimen convenientes.

## CAPÍTULO II

### Organización, régimen y tiempo de trabajo

#### Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades, es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

#### Artículo 11. *Igualdad en el trabajo.*

Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y aquéllas decisiones unilaterales que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones adversas en el empleo, así como en materia de retribución, jornada y demás condiciones de trabajo por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, origen, idioma, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

#### Artículo 12. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo durante toda la vigencia del presente Convenio colectivo será de 1.723 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

En las jornadas diarias continuadas de seis horas o más, los trabajadores tendrán derecho a un tiempo de descanso durante la misma de quince minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

El período de descanso no podrá ser tomado ni en la primera ni en la última hora de trabajo. Asimismo, el descanso no servirá de justificación para entrar con retraso al puesto de trabajo ni para salir de forma anticipada. A tal efecto las partes firmantes del presente Convenio convienen en destacar que la puntualidad, especialmente a la hora de iniciar la prestación de servicios, además de ser un deber exigible para todos los trabajadores sin ninguna excepción, es una manifestación de buenos hábitos y respeto entre y hacia los compañeros de trabajo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

En aquellas posiciones en las que la naturaleza de su prestación de servicios así lo permita, se establecerá la flexibilidad horaria al inicio de la prestación de servicios. La determinación de la misma se establecerá anualmente en los correspondientes calendarios laborales.

Habida cuenta de las especiales características de la actividad de la Empresa, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que fijará el correspondiente calendario laboral de cada centro.

Así, en el caso de producirse una sobrecarga de trabajo extraordinario, la Dirección, de común acuerdo con los trabajadores específicamente afectados podrá establecer un horario mas prolongado, de hasta de 10 horas, para el personal imprescindible, preavisando e informando a los trabajadores afectados y a sus representantes legales con una antelación

mínima de veinticuatro horas. A tal efecto y a tenor de la irregularidad de la jornada que se establece la misma se reducirá, igualmente de común acuerdo entre empresa y trabajador, en las épocas de menor actividad y respetando siempre el cumplimiento del número de horas anuales fijado.

Durante los meses de julio y agosto, y para aquellos trabajadores que desarrollen su prestación de servicios a jornada completa, desarrollando la misma de forma continua o partida, se establece la figura de la jornada intensiva de 7 horas de manera ininterrumpida la cual se determinará anualmente en los correspondientes calendarios laborales.

#### Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo establecida en el artículo 12 del Convenio colectivo.

No obstante, con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda, con carácter general, la no realización de horas extraordinarias.

Asimismo, a efectos de dotar de contenido al criterio anterior, y en la medida en que dichas horas pudieran resultar necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial previstas en la Ley.

No obstante lo anterior, y con carácter de excepcionalidad, se podrán realizar horas extraordinarias distinguiendo dos tipos:

- a) De fuerza mayor:

Cuando aquellas vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos.

b) Resto de horas extraordinarias: Las realizadas a petición de la empresa y libre aceptación del trabajador.

La forma de compensación de las horas extraordinarias, será la que a continuación se indica:

En el caso de que la hora extraordinaria se realice en jornadas laborales de lunes a viernes, cada una de las realizadas se compensará con 1 h: 30 min de descanso compensatorio.

En el caso de que la hora extraordinaria se debiera realizar en jornada de sábado, domingo o festivo, cada una de las realizadas se compensará con 2 horas de descanso compensatorio.

Los indicados descansos se llevarán a cabo dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

#### Artículo 14. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio disfrutarán anualmente de 30 días naturales de vacaciones, o su parte proporcional dependiendo de la fecha de incorporación, disfrutándose preferentemente los mismos entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Adicionalmente a los días indicados en el párrafo anterior, se disfrutará de otros siete días naturales de vacaciones tanto en el período de Semana Santa como en aquél de Navidad.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos organizados en cada centro de forma que se garantice la continuidad del servicio y la atención al cliente, en particular en temporadas de máxima actividad. A tales efectos, la empresa confeccionará dentro del primer semestre anual, previa consulta a la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos de vacaciones, pudiendo establecer turnos rotativos para evitar la coincidencia de períodos vacacionales correspondientes a trabajadores de la misma sección o departamento. El calendario de vacaciones será publicado en el tablón de los anuncios, entregándose copia del mismo al Comité de Empresa o delegados de personal.

En cualquier caso, la empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva de cada uno de los centros.

Con acuerdo de la Dirección, los trabajadores podrán permutar sus turnos de vacaciones, siempre que ello no repercuta de forma negativa en el normal desarrollo del proceso productivo. Del mismo modo se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno de vacaciones, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de compañeros de su sección o de su centro de trabajo.

Las vacaciones devengadas en el año natural del 1 de enero al 31 de diciembre, deben disfrutarse dentro de dicho período o, en su defecto y previo acuerdo por escrito con la Empresa, dentro del primer trimestre del año siguiente al que se devengaron.

Si en la fecha prevista de inicio del turno de vacaciones que le correspondiere al trabajador se encontrara de baja derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad, paternidad, riesgo durante el

embarazo, accidente o enfermedad que implique su ingreso en un centro hospitalario por un período no inferior a una semana, o en período de lactancia natural se pospondrá el disfrute de esas vacaciones hasta otra fecha, que será fijada de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

#### Artículo 15. *Calendario laboral.*

En el mes de diciembre de cada año y, siempre previa publicación en el Boletín Oficial del Estado o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, la Empresa elaborará y entregará a la representación legal de los trabajadores el calendario laboral correspondiente a cada centro de trabajo para el año siguiente.

El calendario laboral comprenderá los distintos horarios de trabajo, los descansos semanales, las fiestas nacionales, autonómicas y locales y las fechas para el disfrute de las vacaciones.

En los supuestos de apertura de nuevos centros de trabajo, la elaboración y entrega del calendario laboral se realizará dentro de los 30 días siguientes a contar desde la fecha oficial de apertura.

El calendario laboral deberá estar expuesto durante todo el año en cada uno de los centros de trabajo.

#### Artículo 16. *Licencias y permisos.*

##### 1. Licencias retribuidas:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a o unión de hecho. En este último supuesto el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento u otro organismo competente.

Tres días en caso de nacimiento de un hijo.

Tres días en caso de enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se tendrá derecho a un día cuarto día adicional en caso de que la enfermedad grave requiera de un ingreso hospitalario previo o de un tratamiento post operatorio de duración superior a 12 horas y afecte a parientes de primer grado.

En los casos apuntados con anterioridad, el plazo podrá ampliarse hasta cinco días cuando por los motivos indicados el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su Comunidad Autónoma de residencia.

Un día por traslado de domicilio habitual. Este permiso se podrá ampliar a dos días en el caso de que el traslado se produzca a provincia o Comunidad Autónoma diversa.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.

Un día por matrimonio, eclesiástico o civil, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, que coincidirá con la fecha del hecho causante.

Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académicos.

En cualquier caso, el trabajador deberá acreditar a la empresa la existencia de la causa que justifique el permiso o licencia.

##### 2. Licencias no retribuidas:

Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador o trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de un mes y máxima de tres. Durante el señalado período el contrato quedará suspendido. Dicha solicitud se deberá efectuar por escrito.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito.

La empresa podrá contratar para sustituir al trabajador o trabajadora en situación de permiso sin sueldo otro trabajador o trabajadora, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador o trabajadora.

#### Artículo 17. *Reducción de la jornada por lactancia.*

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de

media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de 9 meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria en una hora al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por el padre, o la madre, en caso que ambos trabajen.

A su vez, y si así lo solicitara la afectada, y durante los seis meses posteriores a la reincorporación al puesto de trabajo después de la baja maternal, la trabajadora podrá ser trasladada al centro de trabajo que ella solicite dentro de la misma provincia durante el tiempo en el que ejercite el derecho de pausa o reducción de jornada por lactancia.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial o natural puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercitada por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Previo aviso no inferior a 20 días a la fecha de finalización de la suspensión del contrato por maternidad, las trabajadoras a su voluntad podrán acumular al período de baja por maternidad esta reducción en jornadas completas inmediatamente después del permiso por maternidad, en los términos que acuerden con la Empresa.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 18. *Reducción de la jornada por guarda legal y supuestos similares.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad OK físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario 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 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo suceso causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador en los términos previstos legalmente.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 19. *Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.*

1. En el supuesto de parto, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computándose desde la fecha del parto y sin descontar del mismo la parte que la madre hubiese podido disfrutar con anterioridad al parto. En los casos de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se reducirá, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara la reincorporación a su puesto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de hasta trece semanas adicionales.

Las trabajadoras con su contrato suspendido por maternidad podrán unir el período de baja por maternidad a las vacaciones.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de suspensión del contrato por maternidad, un permiso no retri-

buido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá de coincidir con el principio de la suspensión del contrato por maternidad, el contrato de trabajo quedará suspendido a todos los efectos.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo regulado en el art. 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en tres días más por cada hijo a partir del segundo. Este supuesto es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados. En todo lo no regulado se estará a lo dispuesto en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando una trabajadora no pueda desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la empresa vendrá obligada a atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el período legal que provocó dicha situación.

A tales efectos, la acreditación del estado de la gestante se justificará a través de los correspondientes informes médicos de la Seguridad Social que certifiquen la conveniencia de su cambio de ubicación a tenor de su estado.

4. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

#### Artículo 20. *Excedencias.*

En todos los casos de excedencias, los trabajadores deberán solicitar la misma por escrito con una antelación mínima de 20 días naturales a la fecha en que pretendan iniciar su disfrute, viniendo la Empresa obligada a contestar al trabajador dentro del referido plazo. Caso de superarse los 20 días naturales sin nada haberse contestado por la Empresa al respecto, se entenderá efectivamente concedida tal solicitud.

##### a) Excedencia voluntaria:

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a excedencia voluntaria cuando acredite un año de antigüedad en la empresa. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente deberá solicitar su ingreso con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de vencimiento de la misma. Finalizado el período de excedencia sin que el trabajador hubiese solicitado su ingreso se considerará extinguida la relación.

El reingreso que hubiere solicitado el trabajador quedará condicionado a la existencia de vacantes en su grupo profesional. De existir éstas en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar entre ocupar la plaza con el salario que corresponda a la misma hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que la misma se produzca.

##### b) Excedencias especiales:

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de cuatro años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

a) Por cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando 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.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

b) Por cuidado personal de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en estos casos será de 1 año.

d) A los trabajadores que resulten elegidos para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los Órganos de Dirección de los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

Estas excedencias especiales son incompatibles con la realización de otras actividades laborales o profesionales.

Cuando cesen las causas que la motivaron, el trabajador deberá comunicar por escrito a la empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de quince días.

Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido. El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años de la excedencia, para los casos en que esta tenga una duración igual o superior, el trabajador mantendrá la reserva de su mismo puesto de trabajo. El resto del período la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En situación de excedencia especial o forzosa de un trabajador, la Empresa, en caso de su sustitución, se verá obligada a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de duración de la misma.

## CAPÍTULO TERCERO

### Ingreso, período de prueba y cese

#### Artículo 21. *Ingreso en la empresa.*

En los centros de nueva creación, o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios o para atender las necesidades que pudieran surgir en los centros, departamentos o servicios existentes, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con sujeción a la legislación en vigor y a lo establecido en el presente Convenio.

#### Artículo 22. *Período de prueba.*

1. El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo por tiempo indefinido, fijo o fijo discontinuo, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

- 6 meses para los Técnicos titulados y Profesores-tutores.
- 2 meses para el resto de los trabajadores.

2. Los períodos de prueba se consideran de trabajo efectivo. En virtud de los mismos se descontará la situación de IT o cualquier otro supuesto que imposibilite la prestación de servicios, reanudándose el citado período probatorio finalizada la causa o contingencia en cuestión.

3. En los contratos temporales formalizados inicialmente por una duración inferior a la del período de prueba estipulado para el grupo profesional o categoría a la que quede adscrito el trabajador, éste no podrá exceder de las dos terceras partes de la duración pactada en el contrato.

Las sucesivas prórrogas del contrato, si las hubiere, no darán lugar a nuevos períodos de prueba.

Del mismo modo será nulo el período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

4. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

5. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo profesional en que quedó encuadrado al ingresar en la Empresa.

6. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en este Convenio.

7. En los contratos formativos la duración del período de prueba no podrá ser superior a un mes.

### Artículo 23. *Dimisión y término de preaviso.*

El trabajador que se proponga causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación de treinta días naturales a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso fijado.

## CAPITULO CUARTO

### Contratación laboral

#### Artículo 24 *Contratación y empleo.*

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la ley de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos de trabajo.

La Dirección de la Empresa, en cumplimiento de la normativa existente al efecto, deberá entregar a la representación legal de los trabajadores la correspondiente copia básica de los contratos de trabajo a los que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se les hará entrega de los perfiles utilizados para la búsqueda de candidatos.

A las diferentes modalidades de contratación, les serán de aplicación las siguientes normas:

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 12, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

Todos los trabajadores disfrutaran de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato de trabajo en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo en la Empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de contratos de puesta a disposición formalizados con Empresas de Trabajo Temporal, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Con independencia de la modalidad del contrato de trabajo, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 22 del presente Convenio colectivo.

Cuando se produzcan o se deban de cubrir vacantes que puedan conllevar el ingreso de trabajadores ajenos a la Empresa, tal circunstancia se comunicará previamente a todos los empleados mediante los medios de comunicación que la Empresa considera adecuados y oportunos para su correcta difusión.

#### Artículo 25 *Contratos formativos.*

##### 1. Contratos de trabajo en prácticas.

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación en grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Las retribuciones de los trabajadores contratados en prácticas serán del 80 % el primer año de vigencia y el 90 % durante el segundo año de vigencia del salario base fijado en el presente Convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso dicho salario percibido pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

##### 2. Contratos de trabajo para la formación.

Se podrán realizar contratos para la formación con trabajadores entre dieciséis y veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El salario de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 90 por 100 para el primer año de contrato y del 95 por 100 el segundo

año, del salario base fijado en el presente Convenio colectivo para su grupo o categoría profesional, sin que en ningún caso dicho salario pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

El número de horas de formación no será inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista.

Para todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo recogido en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

#### Artículo 26. *Contratos de trabajo a tiempo parcial.*

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el artículo 12 de este Convenio.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El contrato, que se deberá formalizar por escrito en los modelos oficiales establecidos al efecto, deberá recoger el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme el régimen jurídico establecido en los apartados siguientes.

El pacto sobre horas complementarias, el cual se deberá formalizar siempre por escrito y en el modelo oficial existente al efecto, podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. En todo caso, constituirá un pacto específico respecto al contrato.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 20 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Los trabajadores deberán conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

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.

Los trabajadores que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el 37.5 E.T., o por acreditadas necesidades formativas o de estudios oficiales, excluir hasta un máximo de 2 meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de 15 días naturales y siempre que esos meses no coincidan con los de mayor actividad del centro.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplido un año desde su formalización, siempre que concurra alguna de estas circunstancias:

Atención de responsabilidades familiares previstas en el art. 37.5 E.T.

Por necesidades formativas y de estudios oficiales, acreditando la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

#### Artículo 27. *Contratos de trabajo por obra o servicio determinado.*

Esta modalidad contractual, tienen 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 identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

## CAPÍTULO QUINTO

**Clasificación profesional**Artículo 28 *Grupos Profesionales.*

Los trabajadores que presten servicios en la Empresa quedan encuadrados en los Grupos y Categorías Profesionales que se desarrollan en el punto 2.º de este artículo:

## 1. Factores de encuadramiento profesional:

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y en su adscripción a un Grupo Profesional determinado, se han ponderado los siguientes factores:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñado.

## 2. Grupos y Categorías Profesionales.

A continuación se desarrollan los Grupos y Categorías Profesionales en los que quedarán encuadrados los trabajadores que presten servicios en la empresa. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá más limitaciones que la pertenencia al grupo profesional.

## Personal Administrativo.

Oficial Administrativo: Es quien con iniciativa y responsabilidad, con o sin personal a su cargo y bajo la dependencia de un Jefe, planifica y ejecuta tareas administrativas en base a un conocimiento específico de las mismas.

Auxiliar Administrativo: Es quien, bajo la dependencia de un superior, realiza funciones administrativas auxiliares, con un conocimiento general de las mismas.

## Personal Técnico.

Técnico: Es el trabajador experto que, bajo las órdenes del Director de Área o Jefe de Sección, desarrolla, coordina y realiza funciones altamente especializadas.

Analista/Programador: Persona que realiza tareas de preparación y control de datos para su procesamiento en sistemas informáticos. Elabora normas o metodologías para la realización de diferentes procesos. Realiza tareas de análisis y programación bajo las instrucciones de los responsables de las diferentes áreas.

Diseñador Gráfico: Es quien realiza las tareas de concebir, programar, proyectar y realizar comunicaciones visuales en diferentes formatos, dirigidas a transmitir mensajes específicos a determinados colectivos objetivo.

## Personal Docente.

## Profesor-tutor:

A) Es quién, con la titulación y/o experiencia correspondiente, guiará y asesorará al alumno en función de su avance en el curso respondiendo a las consultas y dudas que puedan surgirle, motivándole y realizando un seguimiento de sus progresos.

B) Es aquél que, además de las funciones que desempeña el profesor-tutor A, podrá corregir ejercicios y/o pruebas si la organización del trabajo lo requiere.

## Personal de servicios generales y auxiliares.

Profesional de Oficio: Es quien realiza trabajos propios de un oficio que normalmente requieren especialización en cualquiera de sus funciones, trabajando con iniciativa y responsabilidad propia en la ejecución de sus tareas.

Mozo: Es quien se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica en su ejecución. Efectúa el transporte de mercancías dentro o fuera del centro de trabajo, encargándose de trabajos de embalaje, manipulación y reparto.

## Categorías comunes a todos los grupos profesionales.

Director de Área: Es quien a las ordenes inmediatas del Director General, con o sin el apoderamiento de la empresa, dirige, coordina y se responsabiliza de todas las actividades que implican la dirección de uno o varios de los departamentos en los que esté organizada la empresa.

Jefe de Sección: Es el empleado que, bajo las órdenes del Director de Área, se encarga de orientar y dirigir la sección que tiene a su cargo, asumiendo la distribución de funciones y tareas, junto con la detección de necesidades y resolución de incidencias de su equipo.

Licenciado: Es aquel trabajador, que poseyendo una titulación universitaria de grado superior, ejerce funciones específicas en su puesto de trabajo, acordes con su titulación.

Diplomado: Es aquel trabajador, que poseyendo una titulación universitaria de grado medio, ejerce funciones específicas en su puesto de trabajo, acordes con su titulación.

El contrato de trabajo de Licenciados y Diplomados deberá incluir el puesto de trabajo a desempeñar y la categoría correspondiente. Cuando existan más de 5 trabajadores con categoría de titulados realizando funciones idénticas, se valorará por parte de la comisión paritaria la posibilidad de definir una nueva categoría profesional. No se utilizarán las categorías de Licenciado/Diplomado en aquellos puestos cuyas funciones se puedan encuadrar en la relación de categorías anteriormente descritas.

Artículo 29 *Movilidad funcional.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la Empresa, por lo que se establece, previo acuerdo con el trabajador, la posibilidad tanto de asignar al trabajador tareas complementarias, como la adscripción de los trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador o afecte a su formación profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador será ascendido salvo manifestación en contrario del interesado comunicada por escrito a la Empresa.

Durante el período de tiempo en que se encuentre en esta situación percibirá las retribuciones de la categoría superior que esté realizando

Del mismo modo y si por necesidades imprevisibles del Centro, este tuviera necesidad de destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya sólo podrá hacerlo el tiempo imprescindible manteniéndose la remuneración y demás derechos correspondientes a su categoría profesional inicial.

## CAPITULO SEXTO

**Condiciones Económicas**Artículo 30. *Estructura Salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo estarán integradas por:

## I. Salario base:

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o de cantidad, de vencimiento periódico superior al mes o en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

## II. Complementos salariales:

a) Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales la antigüedad y los complementos ad-personam.

b) Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquéllos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premio o incentivos o análogos, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.

Por lo que respecta a los incentivos indicar que los mismos vendrán fundamentalmente vinculados a la mejor y mayor productividad que lleve a cabo el trabajador en el desarrollo ordinario de sus funciones. A tal efecto se fijan como parámetros básicos sobre los que se fundamentará la posible percepción de los mismos, los siguientes:

- Cantidad de trabajo desarrollado.
- Calidad en el desarrollo del mismo.
- Cumplimiento y consecución de los objetivos acordados.

Anualmente se podrán establecer los incentivos susceptibles de ser percibidos por parte del trabajador. A tal efecto y durante el primer trimestre del año en curso la representación de la dirección de la empresa y el trabajador en cuestión acordarán los parámetros y bases sobre los que se podrá percibir el señalado incentivo acordado. La liquidación del posible incentivo generado durante el año en curso se llevará a cabo en el mes de marzo del siguiente ejercicio.

c) Mejoras Voluntarias: Se entiende como tal aquella retribución que se abona al trabajador sin estar vinculada al resto de conceptos apuntados anteriormente. Así, las mejoras voluntarias que se puedan abonar sobre los salarios establecidos en el presente Convenio vendrán motivadas y tendrán relación directa con la captación del trabajador, motivación, méritos puntuales en el desarrollo de su prestación de servicios que no puedan ser objetivados fácilmente bajo otros complementos y otras cuestiones análogas o similares a las desarrolladas.

El 40 por 100 del concepto «mejora voluntaria» que vengán percibiendo en la actualidad los trabajadores en sus hojas de salario pasará a incluirse en el denominado «complemento ad personam», el cual no será compensable ni absorbible, ni revalorizable con aquellos incrementos que anualmente se establezcan, si bien si será tenido en cuenta para el cálculo del incremento del resto de conceptos salariales. La apuntada consolidación se llevará a cabo en dos años. Así, durante el ejercicio 2008 se consolidará un 20 por 100 de la indicada «mejora voluntaria» mientras que el 20 por 100 restante se llevará a cabo a lo largo del ejercicio de 2009.

Del mismo modo el 50 por 100 del concepto «incentivo» que en cuantía bruta vengán percibiendo actualmente los trabajadores en sus hojas salariales, pasará a incluirse a lo largo del ejercicio 2008 en el denominado «complemento ad personam» en las mismas condiciones que se detallan en el párrafo anterior. Es decir, no será compensable ni absorbible ni revalorizable con aquellos incrementos que anualmente se establezcan, si bien si será tenido en cuenta para el cálculo del incremento del resto de conceptos salariales.

Por último, exclusivamente aquellos trabajadores cuya relación se encontrare vigente a 31.12.07 y que vinieren percibiendo el denominado «Premio de regularidad en asistencia y puntualidad» consolidarán, como condición estrictamente personal, la cuantía media que hubieren percibido por el mismo durante los ejercicios 2006 y 2007 computando los períodos de baja por incapacidad temporal como trabajados, pasando a percibirla con efectos del año 2008 y en delante de manera prorrateada en las doce pagas ordinarias anuales bajo el concepto «Premio de regularidad en asistencia y puntualidad consolidado.» Dicho concepto no será compensable ni absorbible ni revalorizable con aquellos incrementos que anualmente se establezcan, si bien si será tenido en cuenta para el cálculo del incremento del resto de conceptos salariales.

d) Complementos de vencimiento superior al mes: En este apartado quedarían incluidas partidas tales como las gratificaciones extraordinarias.

### III. Retribuciones en especie:

Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, tales como seguro de vida, seguro de enfermedad, etc.

#### Artículo 31. *Retribuciones.*

El salario en cómputo anual del personal adscrito a este convenio, y que retribuye la jornada de trabajo establecida en el artículo 12 anterior, se fija en las cuantías que se establecen para cada grupo y categoría profesional en la tabla que a continuación se desarrolla, incluyendo las 12 pagas mensuales y las dos pagas extraordinarias de junio y navidad, todas por los mismos importes brutos.

#### TABLAS SALARIALES

##### (Por 14 pagas)

Oficial Administrativo .....	780,25	41
Auxiliar Administrativo .....	669,03	41
Técnico .....	804,43	41
Analista/programador .....	804,43	41
Diseñador Gráfico .....	788,48	41

#### Grupo Docente

	Salario base	Antigüedad
Profesor A .....	1047,97	41
Profesor B .....	1047,97	41

#### Grupo Servicios Auxiliares

	Salario base	Antigüedad
Profesional de oficio .....	776,87	41
Mozo .....	665,8	41

#### Categorías Comunes a todos los Grupos Profesionales

	Salario base	Antigüedad
Director de Área .....	1047,97	41
Jefe de Sección .....	1047,97	41
Licenciado .....	1047,97	41
Diplomado .....	1047,97	41

#### Artículo 32. *Incrementos.*

En los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, se aplicaran a todos los Grupos Profesionales y conceptos de las tablas salariales del artículo anterior, un incremento salarial equivalente al IPC estatal (español) de cada ejercicio.

Dicha aplicación se realizará a partir del 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 33. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias de junio y Navidad se abonarán, respectivamente, los días 30 de junio y 30 de noviembre, si cualquiera de estos días fuera festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

Su importe será el correspondiente a una mensualidad bruta.

Estas pagas se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la empresa.

#### Artículo 34. *Antigüedad.*

Con efectos del 1 de enero de 2008, el concepto económico antigüedad pasará a tener un importe idéntico para todas las categorías profesionales, tal y como se recoge en las Tablas Salariales contenidas en el art. 33 anterior. El mismo ascenderá a 41 euros brutos por trienio. Dicho importe será revisado anualmente con el IPC anual de cada ejercicio.

Por lo que respecta a las categorías profesionales englobadas dentro del Grupo Profesional «Personal Docente» y exclusivamente para aquellos empleados que estuvieran de alta en la Sociedad con anterioridad al 1 de enero de 2008, acreditarán, adicionalmente al importe general estipulado en el párrafo anterior una suma complementaria por este mismo concepto de 6,82 euros brutos acumulativo por trienios. Dicha cuantía, la cual acreditará la consideración de condición más beneficiosa, pasará a abonarse como «complemento antigüedad» y se revalorizará anualmente en los mismos términos apuntados para la cuantía general que por concepto de antigüedad percibirán los trabajadores.

Por lo que respecta al concepto económico antigüedad devengado hasta el 31 de diciembre de 2007 se mantendrá en los mismos importes que se vinieran abonando hasta la citada fecha.

#### Artículo 35. *Accidentes y enfermedades.*

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Entidad Aseguradora, la empresa completará las prestaciones económicas obligatorias hasta el 100 por 100 del salario, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 18 meses.

En aquellos casos en los que la Incapacidad Temporal derive de enfermedad común o accidente no laboral igualmente se completarán las prestaciones económicas a las que tenga derecho el trabajador en los términos establecidos en el párrafo anterior, y hasta un máximo de 12 meses.

Los Delegados de Personal y/o Comités de Empresa colaborarán con la Empresa al objeto de controlar el absentismo y, de este modo, reducirlo al mínimo posible.

Artículo 36. *Gratificación por matrimonio o unión de hecho.*

Se establece una gratificación, por importe de una mensualidad, para aquellos empleados que, estando de servicio en la Empresa, contraigan matrimonio y así lo acrediten mediante el correspondiente certificado emitido por el Registro Civil.

Tendrán el mismo derecho aquellos trabajadores procedan a unirse de hecho con otra persona. En este supuesto el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento u organismo competente.

Para adquirir el derecho a esta percepción será requisito indispensable poseer una antigüedad mínima de dos años en la Compañía. Los criterios de cálculo serán los mismos que se aplican para las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 37. *Gratificación por nacimiento o adopción.*

Se establece una gratificación por natalidad, equivalente a una mensualidad e independiente de las prestaciones legales que pudiesen aplicarse, para aquellos empleados que desarrollando sus actividades en la Empresa y con una antigüedad mínima en la misma de un año acrediten mediante copia compulsada del Libro de Familia, haber sido padres.

Para el cálculo de la mensualidad a abonar se seguirán los mismos criterios que para la gratificación por nupcialidad o unión de hecho.

Artículo 38. *Dietas.*

Aquellos trabajadores con funciones de naturaleza no itinerante (que desarrollen su actividad dentro del centro de trabajo) cuando por necesidades de la organización tuvieran que desplazarse fuera del mismo, la empresa vendrá obligada a satisfacer los gastos de viaje y/o manutención, previa entrega de los justificantes oportunos, y con los límites y condiciones que con carácter previo al desplazamiento se establezcan.

Artículo 39. *Anticipos y préstamos.*

Todos los trabajadores podrán solicitar al Departamento de Recursos Humanos de la Sociedad anticipos sobre su salario del mes en curso y las pagas extras en los términos previstos estatutaria y legalmente.

Excepcionalmente por motivos personales graves, se podrá solicitar un anticipo de mayor cuantía que podrá tener la consideración de préstamo y al que se le aplicará el tipo de interés legal que corresponda. Las solicitudes a este respecto deben presentarse en el formulario que a tal efecto expide el Departamento de Recursos Humanos, debiendo ser firmado por el interesado y su superior.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### Régimen Disciplinario

Artículo 40. *Régimen disciplinario.*

Los firmantes de este Convenio quieren dejar constancia de que esta introducción no obedece a voluntad punitiva alguna, sino que responde a la necesidad de reglamentar una serie de normas de obligado cumplimiento para fomentar un buen clima laboral y facilitar el buen funcionamiento de la empresa.

Artículo 41. *Potestad sancionadora.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 42. *Faltas leves.*

Se consideran como faltas leves las siguientes:

1. De una a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a quince minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
2. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a quince e inferior a 30 minutos, durante el período de un mes.
3. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuere causa de accidente, ésta falta podrá ser considerada como grave.

5. El uso indebido de herramientas y útiles.
6. Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
9. La falta de aseo del trabajador.

Artículo 43. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de cuarenta y cinco días.
2. De dos a cinco faltas de puntualidad en el plazo de un mes superiores o iguales a treinta minutos.
3. La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia, en un plazo de noventa días.
4. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario o personal delegado del mismo en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si implicase quebranto manifiesto para el trabajo, o de ellas se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
5. Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él.
6. Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.
7. La negligencia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.
8. No hacer entrega a la empresa, dentro del plazo legalmente otorgado al trabajador, de los partes de alta, baja o confirmación de incapacidad temporal. En el caso de que el retraso supere el plazo legalmente establecido para su presentación ante la Mutua u organismo oficial competente, sería calificada como muy grave.
9. La falta de respeto hacia los compañeros, incluidos los mandos y subordinados.
10. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.
11. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes durante la jornada de trabajo.
12. No entregar a la mayor brevedad posible a la dirección de la empresa, cualquier notificación o documento ya sea oficial o de importancia para ella.
13. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
14. La inobservancia de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo y especialmente el incumplimiento de la prohibición expresa de fumar en los centros de trabajo.
15. No acudir a las citas prescritas por los servicios médicos de la Mutua cuando el trabajador se encuentre en situación de baja médica derivada de cualquier contingencia y siempre que no exista una justificación suficiente que acredite su inasistencia.

Artículo 44. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de cuarenta y cinco días.
2. Más de cinco faltas de puntualidad en un plazo de treinta días, salvo caso de fuerza mayor.
3. La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un período de ciento ochenta días.
4. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma y/o durante la jornada laboral.
5. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas y bienes.
8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
10. Revelar a personal ajeno a la empresa, datos de reserva obligatoria.
11. Provocar u originar riñas y pendencias con los demás trabajadores.
12. La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios, albaranes y demás documentos del tráfico empresarial.
13. La trasgresión de la buena fe contractual.
14. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento moral o sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.
15. La disminución reiterada en el rendimiento en el trabajo.

#### Artículo 45. Régimen sancionador.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves, y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La enumeración de faltas contenida en este capítulo se hace a título enunciativo, por lo que se consideran como faltas sancionables todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

No se considerarán falta de puntualidad las ocasionadas por los retrasos en el servicio de los transportes públicos, siempre que el trabajador afectado aporte el justificante expedido por la entidad correspondiente que acredite tal circunstancia. Con independencia de que los indicados hechos no podrán ser sancionados, el trabajador deberá recuperar aquel período o parte de la jornada en que no haya prestado sus servicios.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### Artículo 46. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Artículo 47. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO OCTAVO

### Prevención de Riesgos Laborales

#### Artículo 48. Seguridad y salud en el trabajo.

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral. La Comisión Negociadora de este Convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Siempre que se produzca un accidente o una incidencia o incidente vinculado con la seguridad y salud en el trabajo una copia del parte del mismo, si hubiera obligación de efectuarlo, será facilitada al trabajador lesionado y otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenderse

a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999 de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

#### Artículo 49. Protocolo de actuación en supuestos de acoso.

1. Acoso sexual: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

3. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado.

No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia).

No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo o de la remuneración.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

4. Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores o, en su caso del Comité de Seguridad y Salud, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

5. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

6. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

**Artículo 50. Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.**

Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el período de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación o postergación del período vacacional.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección

**CAPÍTULO NOVENO****Derechos sindicales****Artículo 51. Ausencias de los representantes de los trabajadores.**

Los trabajadores, bien con la condición de delegado de personal o miembro del Comité de Empresa, con aviso y siempre que sea posible con carácter previo 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 52. Delegados de Personal.**

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación por la cual fueron escogidos y tendrán las mismas competencias establecidas por los comités de empresa.

**Artículo 53. Comités de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el centro de trabajo para la defensa de sus intereses, y se constituirá en cada centro el censo del cual sea de 50 trabajadores o más.

**Artículo 54. Derechos y competencias de los representantes de los trabajadores.**

Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros de los distintos comités de empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la LOLS y el resto de disposiciones legales aplicables.

A los efectos legales oportunos expresamente se establece que en aquéllos centros de la empresa en los que en atención al número de empleados adscritos al mismo o por cualesquiera otra razón no existan representantes legales de los trabajadores, tal representación a los efectos de asesoramiento y labores análogas y mientras se mantenga dicha situación, la ejercerá el Comité de Empresa de Barcelona (sede social de la Entidad), en los casos que sea solicitado por los propios trabajadores.

En los casos en los que así sea solicitado por los empleados, la empresa se compromete a facilitar los medios adecuados para la adecuada conexión y contacto entre los propios trabajadores solicitantes y el indicado Comité de Empresa.

**Artículo 55. Acumulación de horas.**

Los citados representantes legales de los trabajadores dispondrán de un crédito horario mensual retribuido de acuerdo con lo previsto al efecto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Este crédito horario podrá acumularse en uno o varios de los miembros de los distintos Comités de Empresa, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo sindicato. Las acumulaciones podrán llevarse a cabo por períodos trimestrales o semestrales.

La indicada cesión de horas, para que surta efecto, deberá notificarse a la Empresa con una antelación mínima de quince días laborables a su efectividad y utilización, mediante escrito debidamente firmado por el cedente y el cesionario y sindicato de pertenencia e indicando el número de horas efectivamente cedidas.

**Artículo 56. Derecho de reunión y asamblea.**

Se garantizara el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el normal funcionamiento y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las asambleas tendrán que ser comunicadas al Departamento de Recursos Humanos de la empresa con la antelación debida, concretamente 48 horas antes de que se vayan a realizar, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas que sin pertenecer al centro asistirán a la misma.

**Artículo 57. Comité Intercentros.**

Con fundamento en lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros cuyas competencias serán las siguientes:

Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la Empresa y como cauce de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa o Delegados de Personal por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratadas con carácter general.

Las vistas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

La negociación del Convenio colectivo único para todos los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de «Centro de Estudios CEAC, S.A.».

El Comité Intercentros estará constituido por un total de siete miembros que serán elegidos por y entre los miembros del Comité de empresa y/o Delegados de personal y en la proporción que a cada Sindicato o candidatura que se haya presentado le corresponda según el número de delegados obtenidos globalmente en los centros de trabajo en las últimas elecciones sindicales celebradas.

La duración de la representación de los miembros que integran el Comité Intercentros se mantendrá mientras ostenten su condición de representantes de los trabajadores; en cada proceso electoral se procederá a la nueva composición del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros se reunirá con la Dirección de la empresa una vez cada semestre, sin perjuicio de la posible convocatoria, de mutuo acuerdo, de otras reuniones de carácter extraordinario cuando se consideren necesarias.

**Disposición adicional primera. Procedimiento de solución de conflictos colectivos.**

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, al objeto de establecer procedimientos de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, acuerdan la adhesión tanto al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), como al Acuerdo Interprofesional de Catalunya suscrito por Foment del Treball Nacional y los sindicatos CCOO y UGT de Catalunya, remitiéndose expresamente al contenido de los mismos.

**Disposición adicional tercera. Aplicación del Convenio.**

En atención a la especial idiosincrasia de los distintos territorios que conforman el Estado Español, las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan expresamente que su aplicación, interpretación y desarrollo deberá ser flexible y acorde a las particularidades y características históricas, sociales y culturales de cada una de tales zonas.