

VI CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO SUPERIOR DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE. SAU.

<u>CAPÍTULO I:</u>	CONDICIONES GENERALES
<u>Artículo 1-</u>	Partes que intervienen
<u>Artículo 2</u>	Ámbito de aplicación
<u>Artículo 3</u>	Vigencia y duración
<u>Artículo 4</u>	Prórroga, denuncia y revisión
<u>Artículo 5</u>	Arbitraje e interpretación.
<u>CAPÍTULO II:</u>	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
<u>Artículo 6</u>	De la organización del trabajo.
<u>Artículo 7</u>	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
<u>CAPITULO III:</u>	JORNADAS Y HORARIOS
<u>Artículo 8</u>	De la jornada de trabajo del personal no docente
<u>Artículo 9</u>	De la jornada de trabajo del personal docente
<u>Artículo 10</u>	Calendario laboral
<u>Artículo 11</u>	Control horario
<u>Artículo 12</u>	Justificante de Ausencia o Incapacidad Laboral.
<u>CAPÍTULO IV:</u>	VACACIONES
<u>Artículo 13</u>	De las vacaciones
<u>CAPÍTULO V:</u>	PERMISOS Y LICENCIAS
<u>Artículo 14</u>	Permisos y Licencias
<u>Artículo 15</u>	Excedencias
<u>Artículo 16</u>	Jubilaciones
<u>Artículo 17</u>	Capacidad disminuida
<u>Artículo 18</u>	Indemnizaciones por Incapacidad Laboral Transitoria
<u>CAPÍTULO VI:</u>	SUSPENSIÓN, ABSENTISMO Y CONTROL HORARIO
<u>Artículo 19</u>	Suspensión
<u>Artículo 20</u>	Extinción
<u>CAPÍTULO VII:</u>	SALUD LABORAL
<u>Artículo 21</u>	Obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales
<u>Artículo 22</u>	Obligaciones específicas en Pantalla de Visualización de Datos

<u>CAPÍTULO VIII:</u>	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL
<u>Artículo 23</u>	Formación y desarrollo profesional
<u>CAPÍTULO IX:</u>	RÉGIMEN DISCIPLINARIO
<u>Artículo 24</u>	Normas generales
<u>Artículo 25</u>	Clasificación de faltas
<u>Artículo 26</u>	Sanciones
<u>Artículo 27</u>	Prescripción y cancelación de las faltas
<u>CAPÍTULO X</u>	DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN
<u>Artículo 28</u>	Derecho de reunión
<u>Artículo 29</u>	Derechos a las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados/as
<u>Artículo 30</u>	Funciones de los/as delegados/as sindicales
<u>Artículo 31</u>	Derechos y funciones del comité de empresa
<u>Artículo 32</u>	Acumulación del crédito horario
<u>CAPÍTULO XI:</u>	RETRIBUCIONES
<u>Artículo 33</u>	Estructura retributiva
<u>CAPÍTULO XII:</u>	INGRESOS Y PROMOCIONES
<u>Artículo 34</u>	Ingreso y contratación
<u>Artículo 35</u>	Formación y funcionamiento de la bolsa de trabajo
<u>Artículo 36</u>	Período de prueba
<u>Artículo 37</u>	Plantillas y registro del personal
<u>Artículo 38</u>	Procesos de selección
<u>CAPÍTULO XIII:</u>	ACCIÓN SOCIAL
<u>Artículo 39</u>	Anticipos
<u>Artículo 40</u>	Seguro de vida e invalidez
<u>Artículo 41</u>	Planes de igualdad

CAPITULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1 - Partes que intervienen

El presente convenio se concierne entre el Centro Superior de Idiomas de la Universidad de Alicante, S.A.U.(en adelante, CSIUA) y el comité de empresa en virtud del siguiente articulado.

Artículo 2 - Ámbito de aplicación

El presente convenio será de aplicación al personal del CSIUA, sujeto a la contratación laboral vigente.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las personas cuya relación con el CSIUA se establezca mediante contratos de tipo jurídico-mercantil.

Artículo 3 - Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor desde la fecha de su firma y/o publicación hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4 - Prórroga, denuncia y revisión

Este convenio se considerará prorrogado por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiera denuncia expresa de cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado y hasta que no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio.

Artículo 5 – Arbitraje e interpretación.

1. Arbitraje. En cuanto al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, del E.T., se acuerda someterlo al Tribunal de Arbitraje Laboral del ámbito geográfico de la Comunidad Valenciana, aplicando y aceptando por parte empresarial y por los trabajadores la resolución correspondiente de dicho tribunal.
2. Al mes siguiente de la firma del presente convenio se constituirá la Comisión Mixta de Interpretación, Estudio y Vigilancia (CIEV) compuesta paritariamente por la empresa y el comité de empresa, en representación de los trabajadores. Esta comisión desarrollará su propio reglamento por el cual se debe regir. El CSIUA y las secciones sindicales podrán ser asesoradas en cada reunión por un máximo de 3 asesores cada uno, con voz pero sin voto. En caso de no reunirse la Comisión, se dará por prorrogado automáticamente el reglamento existente.
3. Para conflictos colectivos será obligatorio que, previo a la interposición de la reclamación ante la Vía Jurisdiccional Laboral, se interponga reclamación previa ante la CIEV.
4. Procedimientos de actuación:
 - La Comisión se reunirá cuando se le presente cualquiera de los problemas del ámbito de las funciones que le son propias.

- Desde el momento en el que se plantee un problema, la Comisión se deberá reunir en un plazo de siete días hábiles y la decisión se tomará en un máximo de siete días naturales a partir de la reunión inicial. El incumplimiento de estos plazos dejará vía libre para reclamar ante la Jurisdicción Laboral.
 - Los acuerdos de la CIEV se tomarán por mayoría de las representaciones.
 - La CIEV podrá hacer las consultas y recabar la información que considere oportuna en cada caso.
 - De todas las actuaciones de la CIEV se levantará un acta que será firmada por sus componentes.
4. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:
- a) Interpretación de las cláusulas del convenio sobre las que surjan discrepancias.
 - b) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el convenio.
 - c) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los conflictos colectivos.
 - d) Estudiar, proponer, informar y, en su caso, acordar la creación, modificación o supresión de categorías profesionales.
 - e) Cualquier función que expresamente refleje el presente convenio.
5. Se consideran incorporados a este convenio los pactos o acuerdos que se adopten en la CIEV. Para ser válidos, dichos pactos o acuerdos deberán contener su fecha de entrada en vigor.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6 - De la organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección del CSIUA y corresponde a los órganos directivos del CSIUA, sin perjuicio de las facultades de audiencia o información reconocidas a los trabajadores y a sus representantes en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 7 - Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores con carácter individual o colectivo se regirán por lo establecido en el Art. 41 del ET.

En caso de tener que percibir una indemnización, ésta será de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con un máximo de diez meses.

En caso de modificación sustancial colectiva, la CIEV recibirá la oportuna notificación por parte del CSIUA con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad,

con vistas a la consecución de un acuerdo que precisa de la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

En el supuesto de falta de acuerdo en el periodo de consultas, se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de las posibles acciones individuales y el derecho de rescindir el contrato en los términos establecidos en el artículo 41 del ET con las condiciones económicas que recoge el presente convenio.

CAPÍTULO III: JORNADAS Y HORARIOS

Artículo 8 - De la jornada de trabajo del personal no docente

1. Durante la vigencia del presente convenio el cómputo de horas trabajadas será de 38,15 horas semanales. Dicha jornada se verá reducida a 30 horas semanales durante un mes comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre. Dicha reducción será de aplicación a los trabajadores que hayan estado contratados al menos 350 horas y 110 días en los últimos 12 meses.

2. La distribución regular de la jornada semanal se establece preferentemente en horario intensivo de lunes a viernes. Se garantizará un mínimo de dos días de descanso consecutivos a la semana, excepto acuerdo expreso entre el CSIUA y los trabajadores.

En los casos en los que los trabajadores vengan, de una manera excepcional y voluntaria, a formar parte de tribunales oficiales el sábado, podrán distribuirse ese día previo acuerdo con el CSIUA.

3. Es competencia de las personas responsables de los departamentos establecer los horarios de trabajo, asignar los cometidos y supervisar las actividades, garantizando el cumplimiento de las 38,15 horas de la citada jornada (30 cuando es reducida), de acuerdo con las directrices de la dirección de la empresa.

4. A la hora de asignar dichos horarios, en el caso de que el/la trabajador/a desarrolle otra actividad laboral ajena a CSIUA, se considerará siempre prioritaria la actividad laboral de CSIUA, de manera que esta asignación no afecte al normal desarrollo de la actividad laboral.

5. En función de las necesidades de cada departamento, en términos de carga de trabajo, la persona responsable del departamento podrá realizar una redistribución de calendario y de horario, que, en cualquier caso, respetará siempre el cómputo semanal.

6. Por necesidades del departamento podrá requerirse la realización de un número semanal de horas superior, compensando el exceso de horario una vez desaparezcan las causas que lo motivaron, teniendo en cuenta las preferencias del personal y las necesidades del servicio.

7. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de seis horas o más se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo diaria de 30 minutos, computables como trabajo efectivo a efectos de la jornada laboral.

Artículo 9 - De la jornada de trabajo del personal docente

1. La jornada laboral habitual del personal docente será de 19 horas lectivas semanales, que se verá reducida a 15 horas semanales durante el periodo de jornada reducida. Esta jornada de 19 horas lectivas se podrá ver reducida asimismo si el contenido específico de los cursos lo requiere.

2. A la hora de asignar dichos horarios, en el caso de que el personal docente desarrolle otra actividad laboral ajena al CSIUA, se considerará siempre prioritaria la actividad laboral del CSIUA, de manera que esta asignación no afecte al normal desarrollo de la actividad docente del CSIUA.

3. En la asignación de docencia, el profesorado tendrá derecho a exigir el cumplimiento de las siguientes reglas relativas a la distribución del horario:

a) El intervalo entre el inicio de la primera clase y el final de la última no superará las 9 horas, salvo acuerdo entre el/la trabajador/a y el CSIUA y salvo cuando hay en ese día un descanso de cuatro horas o más.

b) Se respetará el descanso diario de doce horas entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente.

4. El personal docente indefinido tendrá derecho a jornada reducida con una media de 15 horas lectivas semanales durante un mes comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre. Aquellos trabajadores con jornada parcial o reducida por cuidado de hijos o dependientes disfrutarán de una jornada proporcional.

5. Las necesidades de los departamentos docentes derivadas de los horarios elaborados de acuerdo con la demanda del alumnado y la disponibilidad de espacios, determinarán la distribución regular de la jornada semanal para el personal docente, que será de lunes a viernes, preferentemente en jornada de mañana (entre las 8 y 15 horas) o tarde (entre las 15 y 21:30 horas), salvo acuerdo específico con el/la trabajador/a.

6. El desarrollo de determinadas tareas o situaciones requeridas por los departamentos docentes puede tener la consideración de hora lectiva. El análisis de dichas situaciones y su equivalencia podrá ser acometido por la CIEV si se produce un desacuerdo entre las partes.

Durante las semanas no lectivas del personal docente, el departamento, en función de sus necesidades en términos de carga de trabajo, le asignará un conjunto de tareas a realizar en las 38.15 horas laborables (30 en periodo de jornada reducida), que serán computadas como 19 horas lectivas (15 en periodo de jornada reducida) semanales. Estas 38.15 horas laborables (30 en periodo de jornada reducida) podrán ser, a juicio del responsable del departamento docente, de realización presencial al 100% en función de la naturaleza del citado conjunto de tareas.

7. La Jefatura de Estudios podrá asignar al profesorado tareas no lectivas según su prioridad y las computará como horas lectivas. Dichas tareas pueden ser de distinta índole como, por ejemplo, el diseño de un curso nuevo (material y programación), la corrección y actualización del material existente, la redacción de exámenes para

pruebas de acreditación, la vigilancia de exámenes, la tutorización de estudiantes en prácticas, etc.

8. Para la realización de guardias y/o sustituciones, tutorías y trabajo en equipo, se aplicarán los máximos siguientes:

a) Guardia y/o sustitución: 2 horas semanales, 1 hora semanal si el docente estuviera por encima de las 19 horas semanales. Excepcionalmente, se podrían establecer 3 horas de guardia cuando no se puedan cubrir todas las horas de guardia. En cualquier caso, la suma de horas lectivas, guardias, tutorías y trabajo en equipo no superará nunca las 24 horas.

Tutoría: 2 horas semanales, que podrán verse reducidas a 1 hora, cuando los docentes realicen más de 19 horas lectivas.

b) Trabajo en equipo: 1 hora semanal.

9. La empresa determinará el número de horas de tipo presencial semanal en función de las necesidades de los departamentos docentes (guardias, sustituciones, tutorías, reuniones, preparación de materiales, exámenes, trabajo en equipo, etc.), y en función de la disponibilidad de espacio físico de trabajo y del horario lectivo vigente.

10. El personal docente con contrato a jornada reducida o parcial no tendrá la obligación de participar en los exámenes oficiales si estos se realizan fuera de la franja horaria por la que ha sido contratado. En los casos en los que el personal docente venga el sábado, de una manera excepcional y voluntaria, a formar parte de tribunales oficiales, podrá distribuirse ese día previo acuerdo con la empresa.

Artículo 10 - Calendario laboral

El calendario laboral comprenderá la distribución anual de los días de trabajo y festivos de acuerdo con lo estipulado por los organismos pertinentes en cuestión laboral, a nivel nacional, autonómico y local y por la Universidad de Alicante, a excepción del mes de agosto que será lectivo para el personal docente del CSIUA.

Artículo 11 - Control horario

El personal no docente estará obligado a registrar sus entradas y salidas al centro mediante los sistemas establecidos al efecto por la empresa. El personal docente no estará obligado a registrar mediante fichaje sus entradas y salidas.

Artículo 12 - Justificación de Ausencia o Incapacidad Laboral

1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

a) Ausencias aisladas de uno o dos días que no den lugar a una situación de incapacidad temporal: El personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al responsable de su departamento, una hora antes del inicio de la jornada, salvo causas

justificadas que lo impidan. Una vez reincorporado al puesto de trabajo, se presentará el justificante médico correspondiente a dicha ausencia.

b) Ausencia de tres o más días: El personal deberá presentar parte médico de baja desde el día de ausencia, haciéndolo llegar lo antes posible al departamento de Recursos Humanos (RR.HH.) e informando del hecho telefónicamente con carácter previo. El primer parte de confirmación será expedido el cuarto día desde el inicio de la enfermedad y los sucesivos, con una periodicidad de siete días. Los trabajadores disponen de tres días para su presentación en RR.HH. El parte de alta expedido por el personal facultativo competente será presentado dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.

c) Accidentes laborales que impliquen baja médica: El personal justificará la ausencia mediante parte emitido por facultativo/a de la mutua, que deberá ser presentado en el departamento de RR.HH. en el plazo de 24 horas desde su expedición. Si el accidente no supone baja médica, el parte emitido por la mutua de accidentes se presentará en el departamento de RR.HH. en el mismo plazo de 24 horas.

2. Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación en el Servicio de Prevención, a la vista de cuyo informe la empresa adoptará la solución adecuada al caso.

CAPÍTULO IV: VACACIONES

Artículo 13 - De las vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural (30 días naturales) por año o la parte proporcional correspondiente, en el caso de no acreditar un mínimo de 12 meses de prestación de servicios en el año natural.

2. Las vacaciones anuales se disfrutan preferentemente en las fechas fijadas por la empresa y el personal en función de las exigencias del trabajo durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive. Su disfrute será de al menos 15 días ininterrumpidos y el resto a convenir por las partes, sin que este resto pueda dividirse en más de dos periodos excepto que haya un acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

3. El comienzo y terminación del derecho de disfrute de las vacaciones será dentro del año natural al que corresponda sin perjuicio de que, por necesidades del servicio y previo acuerdo con la persona afectada, puedan ser disfrutadas en el año natural siguiente.

4. El personal tendrá derecho a:

a) El retraso de sus vacaciones si antes de su comienzo o en el transcurso de éstas se produjera Incapacidad Temporal que requiera hospitalización. En estos casos, el periodo de disfrute del período vacacional que reste, se realizará con respecto a las necesidades del servicio. En relación con este supuesto, se consideran asimilables a la situación de hospitalización, las incapacidades temporales que conlleven inmovilización o reposo absoluto, en ambos casos por prescripción facultativa acreditada por el/la trabajador/a. Un retraso bajo estas circunstancias podrá trasladar el disfrute de las vacaciones incluso al año natural siguiente.

- b) Los contratos temporales recibirán preferentemente el abono de la parte proporcional de vacaciones a la finalización de su contrato. En el caso de los contratados indefinidos cuya relación laboral deba ser rescindida o causen baja por cualquiera de las situaciones previstas en este convenio, se procurará que disfruten, previamente a la extinción contractual, el período de vacaciones que en proporción les corresponda. Si ello no fuera posible, se les abonarán dichos días.
- c) La coincidencia de la situación de maternidad con el tiempo de vacaciones preestablecido atribuye al personal el derecho a un nuevo señalamiento para su disfrute.
- d) En caso de conflicto a la hora de repartir los turnos de vacaciones, la rotación se fijará en función de los criterios siguientes:
- 1º - Trabajadores con hijos en edad escolar o menores de tres años o mayores de 65 años dependientes.
 - 2º - Antigüedad del/de la trabajador/a en el CSIUA.
 - 3º - Antigüedad del/de la trabajador/a en la categoría profesional.

CAPÍTULO V: PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 14 - Permisos y Licencias

Se establece el régimen de permisos retribuidos y licencias que se describe a continuación. Para tener derecho a su disfrute, se debe aportar un justificante acreditativo en todos los casos salvo el 14.1.1 y el 14.2.1. La no aportación del mismo en un plazo de 7 días naturales desde la fecha de reincorporación supondrá el descuento automático de las horas no realizadas:

14.1 Permisos:

14.1.1. Permiso retribuido de siete días naturales consecutivos en Navidad y en Semana Santa por año de trabajo o la parte proporcional, si el tiempo de trabajo es inferior al año. El periodo de disfrute de estos permisos será establecido en función del calendario laboral.

14.1.2. Quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, que pueden acumularse al periodo vacacional y no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante.

El personal podrá disfrutar de permiso durante el día de la celebración del matrimonio de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos y abuelos. Si el lugar de la celebración superara la distancia 100 Km., computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

14.1.3. Treinta días naturales para el padre, a continuación del hecho causante, por nacimiento o adopción de hijos o por acogimiento familiar de niños.

14.1.4. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El permiso se distribuirá a elección de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el caso de que los nacidos o la madre tengan que permanecer hospitalizados después del parto, al final de las 16 semanas o las correspondientes en caso de parto múltiple, se añadirá el tiempo que medie entre el parto y la fecha en que ambos, hijo y madre, tengan el alta hospitalaria.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

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

Asimismo, el permiso podrá ser disfrutado, previo acuerdo del personal beneficiario y el CSIUA, a jornada completa o a tiempo parcial.

En determinados supuestos de no supervivencia del nacido o de aborto espontáneo en los tres últimos meses de gestación, la madre tendrá derecho al descanso obligatorio por maternidad de seis semanas. El padre no tendrá derecho a descanso alguno aun cuando la madre renuncie al mismo. A este permiso se le podrá acumular el periodo de vacaciones y el de lactancia, aún expirado el año natural al que corresponda.

14.1.5. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de 16 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 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 permiso se distribuirá a elección de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera del Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre, y en las condiciones que en dicha norma se contemplan, el permiso de 16 semanas previsto en el primer párrafo del apartado 14.1.5, podrá ser disfrutado previo acuerdo de los beneficiarios y la Administración a jornada completa o a tiempo parcial.

14.1.6. Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto y a reuniones de coordinación en los centros de educación a los que asistan hijos con discapacidad, que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo de la interesada o interesado.

14.1.7. En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días hábiles y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

14.1.8. Por muerte o enfermedad grave de un familiar:

Si es el cónyuge o familiar de primer grado, en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, 4 días ó 6 días, si ocurriera a más de 100 Km. de la localidad de residencia del personal.

Si es familiar de segundo grado en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, 3 días ó 5 días, si ocurriera a más de 100 Km. de la localidad de residencia del personal.

En el supuesto de que dichas circunstancias tengan lugar en el extranjero se podrán añadir dos días más.

Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante.

Dicho permiso será concedido mediante acreditación médica y siempre que una nueva situación de gravedad lo requiera. Estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del personal afectado haya estado hospitalizado en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración.

Los permisos previstos en el presente punto serán compatibles y no necesariamente consecutivos.

14.1.9. Un día para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea

compatible con la jornada laboral. El disfrute de este permiso se refiere al día de realización del hecho causante.

14.1.10. Dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, a continuación del hecho causante.

14.1.11. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.
- b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- c) Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos, cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal, así como de diputado.
- d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- e) Cumplimiento de obligaciones que generen a las personas interesadas una responsabilidad de orden civil, social o administrativa, siempre que no se pueda realizar fuera de la jornada laboral prevista para el personal en cada caso y que no se pueda realizar por otra persona.

14.1.12. Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

14.1.13. El personal, por lactancia de menores de 12 meses o por acogimiento en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora y media diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho a una reducción de la jornada normal por 26 días hábiles de ausencia del puesto de trabajo. Dichos días se disfrutarán de manera consecutiva y a continuación del permiso de maternidad. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

14.1.14 En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier circunstancia, estos tengan que permanecer hospitalizados tras el parto, el personal podrá ausentarse durante dos horas diarias de su puesto de trabajo, en tanto los niños permanezcan hospitalizados, sin reducción de sus retribuciones.

14.1.15 El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

14.1.16 El personal tendrá derecho a un permiso de hasta 4 días hábiles continuados por enfermedad de hijos menores de 14 años. Para ejercer este derecho será necesario acreditar que el padre y la madre trabajan, y justificar la enfermedad mediante informe del personal facultativo competente.

14.2 Licencias:

14.2.1. Licencias retribuidas:

a) Asuntos propios. Cada año natural y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrán disfrutar hasta 7 días por asuntos propios o particulares no incluidos en los puntos anteriores, pudiendo ampliarse excepcionalmente este plazo hasta el 30 de enero por razones del servicio. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación al departamento de RR.HH. con la suficiente antelación, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. En el caso del personal docente, tales licencias se disfrutarán preferentemente en período no lectivo. En caso de respuesta negativa por parte de la empresa, el motivo ha de ser justificado. El personal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada 52 días completos trabajados en el CSIUA.

Se tendrá derecho al disfrute de un día adicional al cumplir el quinto trienio, incrementándose este derecho en un día más al cumplir el sexto y así en trienios sucesivos.

b) Licencias de formación. Podrán concederse por la empresa hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo y no lo impidan las necesidades del servicio.

c) Licencia por estudios. Podrá concederse al personal fijo licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la labor profesional que desarrolla en el CSIUA.

Al finalizar el período de licencia por estudios, el personal beneficiario presentará al CSIUA una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados.

El no presentar por parte del personal beneficiario la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar al CSIUA los gastos de Seguridad Social en que se haya incurrido.

En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este apartado de licencias por estudios se le revocará la licencia.

14.2.2. Licencias sin retribución:

Salvo disposición contraria en el presente convenio, el CSIUA mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras duren las licencias sin sueldo. Asimismo, las licencias tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de cómputo de antigüedad.

A los exclusivos efectos de la concesión de los permisos y licencias establecidos en este artículo, la pareja, siempre y cuando estuviese inscrita en el Registro de Uniones

de Hecho de la Comunidad Valenciana, o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, tendrá la misma consideración que el cónyuge.

a) Podrán concederse por la empresa, sin que el periodo máximo acumulado de la licencia pueda exceder de seis meses cada tres años. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y se resolverá como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

b) En el caso de que el cónyuge o familiar hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que habitualmente convivan con el personal, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, la licencia anterior podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el periodo de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y sí la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

c) Podrán concederse licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional y siempre que la organización del trabajo lo permita.

Artículo 15 - Excedencias

1. Todos los trabajadores que tengan al menos dos años de antigüedad en el CSIUA y cuya relación laboral sea de carácter indefinido, podrán solicitar excedencia voluntaria por un período no inferior a un mes ni superior a cinco años. El periodo de excedencia solicitado se podrá prorrogar sucesivamente hasta que se cumplan los cinco años señalados anteriormente. Dicha excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna y sin que el período de excedencia compute a ningún efecto.

En el caso de excedencias superiores a los tres meses el derecho de excedencia sólo podrá volver a ser disfrutado por el/la trabajador/a, si han transcurrido un mínimo de tres años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de excedencias entre uno y tres meses, el derecho de excedencia sólo podrá volver a ser disfrutado por el/la trabajador/a si han transcurrido un mínimo de seis meses desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores que se reincorporen después de una excedencia voluntaria seguirán disfrutando de la jornada reducida indicada en los artículos 8 y 9 con independencia de los días trabajados en los últimos 12 meses.

2. La petición de excedencia voluntaria, reincorporación o prórroga se cursará por escrito a la dirección del CSIUA con una antelación mínima de un mes. El CSIUA responderá también por escrito en el plazo de 15 días.

3. En caso de excedencia voluntaria de hasta dos años, la incorporación al puesto de trabajo será inmediata, y se mantendrán la remuneración y la categoría, teniendo preferencia para su reingreso en un puesto similar.

4. A partir de los dos años, la incorporación al puesto de trabajo se realizará cuando haya vacante.

Artículo 16 - Jubilaciones

Se establece la jubilación en el plazo que marque la ley, para todos los trabajadores acogidos a este convenio. Esta norma tendrá como excepción a aquellos trabajadores indefinidos que no tengan cubierto su período de carencia a efectos de la normativa vigente para el cobro de pensiones. En estos casos, se prorrogará el contrato hasta cubrir el mínimo de tiempo trabajado previsto por la misma.

Asimismo, los trabajadores podrán acogerse a la jubilación parcial anticipada en las condiciones fijadas en el ET siempre que sea compatible con las necesidades de los servicios.

El personal afectado por este convenio podrá jubilarse anticipadamente a partir de los 63 años, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente en la materia.

La empresa destinará un porcentaje de la masa salarial con el fin de crear un plan de pensiones para sus trabajadores, siempre que la situación económica de la empresa lo permita y exista autorización normativa. En una CIEV posterior a la firma del presente convenio, se establecerán el porcentaje y las aportaciones a dicho plan.

Artículo 17 - Capacidad disminuida

Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2065/74 del 30 de mayo, en sus apartados 2, 3 y 4).

El personal que haya sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Parcial por Resolución de la Dirección Provincial del INSS o Sentencia de los Juzgados de lo Social, de conformidad con la legislación vigente, tendrá derecho a la adaptación que precise de las funciones no fundamentales de su profesión habitual.

En el caso del personal que haya sido declarado en situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual por Resolución de la Dirección Provincial del INSS o Sentencia de los Juzgados de lo Social, de conformidad con la legislación vigente, podrá, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, ser destinado a otro puesto de trabajo de igual o inferior categoría, que resulte adecuado a su situación clínica, cuando cumpla los requisitos legales de ocupación y exista vacante, percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo realmente desempeñado.

Artículo 18 - Indemnizaciones por Incapacidad Laboral Transitoria

La suspensión de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, en los procesos de incapacidad temporal, se retribuirá el 100% del salario de los trabajadores afectados.

CAPÍTULO VI: SUSPENSIÓN y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 19 - Suspensión

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:
 - a) Mutuo acuerdo de las partes.
 - b) Las consignadas válidamente en el contrato.
 - c) Incapacidad temporal e invalidez provisional del personal.
 - d) Maternidad de la trabajadora y adopción de menores de cinco años.
 - e) Ejercicio de cargo público representativo.
 - f) Privación de libertad del/de la trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria.
 - g) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
 - h) Fuerza mayor temporal.
 - i) Por el ejercicio del derecho de huelga.
2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 20 - Extinción

El contrato de trabajo se extinguirá por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las causas consignadas válidamente en el contrato.
- c) Expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- d) Dimisión del/de la trabajador/a con un preaviso de 15 días.
- e) Muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del/de la trabajador/a.
- f) Jubilación del/de la trabajador/a.
- g) Voluntad del/de la trabajador/a fundamentada en un incumplimiento contractual del CSIUA.
- h) Despido del/de la trabajador/a.

CAPÍTULO VII: SALUD LABORAL

Artículo 21 - Obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas para el CSIUA con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el CSIUA establecerá un convenio con la Universidad de Alicante para que el servicio de prevención de ésta comprenda en su ámbito de actuación las instalaciones y el personal de aquella.

En este mismo convenio, se preverá la posibilidad de que el personal Delegado de prevención de CSIUA pueda asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Alicante.

Artículo 22 - Obligaciones específicas en Pantalla de Visualización de Datos

Para todo lo referente al trabajo realizado ante pantalla de visualización será de obligado cumplimiento el contenido del R.D. 488/1997.

CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 23 - Formación y desarrollo profesional

1. Formación profesional

El CSIUA atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores de manera que se facilite el acceso a los cursos que se organicen.

La formación, en el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, se encauzará específicamente a lograr los objetivos siguientes:

- a) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y/o técnicos relacionados con la categoría y puesto de trabajo.
- b) La especialización en las materias relacionadas con la labor profesional desempeñada.
- c) La enseñanza y perfeccionamiento de idiomas. El CSIUA facilitará a todos los trabajadores la asistencia gratuita a los cursos de idiomas organizados e impartidos por el propio CSIUA en horario no laboral o laboral, según necesidades del CSIUA, previa autorización de la dirección de la empresa, siempre que queden plazas vacantes en dichos cursos.

2. Desarrollo de la formación

- a) En un plazo máximo de cuatro meses desde la publicación del presente convenio se constituirá una comisión de formación compuesta por la dirección de la empresa o por la persona en quien delegue, coordinadores de departamento o jefes de departamento y el comité de empresa. Dicha comisión creará su reglamento interno en el plazo de un mes desde su constitución.
- b) El CSIUA anunciará anualmente al personal el plan de formación que se haya acordado en el seno de la comisión de formación.
- c) Siempre que sea posible, la formación se hará en el mismo centro de trabajo o mediante concertación con otros organismos. El CSIUA tomará en cuenta la calificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan

los cursos al igual que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de formación.

d) Asimismo, facilitará publicaciones e información bibliográfica sobre las materias de los diferentes departamentos que integran el CSIUA.

Los planes de formación podrán ser obligatorios o voluntarios. Si el plan es obligatorio, el CSIUA lo subvencionará en su totalidad y este se desarrollará preferentemente dentro del horario del trabajo.

Todas aquellas acciones de formación que no estén recogidas en el plan de formación se supeditarán a las necesidades del servicio y deberán ser informadas por la Jefatura de Departamento. Se habrán de solicitar preferentemente con una antelación mínima de 14 días por parte del personal y, en cualquier caso, se informará al comité de empresa de la solicitud cursada. Estas acciones de formación pueden ser subvencionadas total o parcialmente, tanto en horas de trabajo como económicamente mediante abono parcial o total del coste de la formación, sin perjuicio de lo previsto en el Cap. V Art.14). En caso de una respuesta negativa del CSIUA a la solicitud escrita que curse el/la trabajador/a, éste recibirá una respuesta razonada por escrito.

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 24 - Normas generales

1. Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del ET y las establecidas en este capítulo.
2. No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren lo establecido en el presente convenio o que constituyan una infracción del ordenamiento jurídico.

Artículo 25 - Clasificación de faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección del CSIUA en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones que se establecen.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves. A continuación, se enumeran las infracciones que constituyen falta:

1. Faltas leves:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad injustificadas en el plazo de 30 días, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, por tiempo superior a 10 minutos e inferior a 60. En el caso del personal con contrato a tiempo parcial que no debe acudir a su puesto de trabajo más de tres días por semana, tres faltas de puntualidad en el plazo de 90 días.
- b) La ausencia injustificada del puesto de trabajo.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- d) La negligencia en la conservación del material del trabajo que, sin afectar a su funcionamiento, lo deteriore más allá del desgaste normal del mismo.

- e) La leve incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- f) Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas y en el control de asistencia de los estudiantes.
- g) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- h) Dar concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta tres veces en 30 días.

2. Faltas graves:

- a) La reincidencia o reiteración en falta leve en un período de seis meses.
- b) Más de tres faltas de puntualidad injustificadas en un período de 30 días. En el caso del personal con contrato a tiempo parcial que no debe acudir a su puesto de trabajo más de tres días por semana, más de tres faltas de puntualidad en el plazo de 90 días.
- c) No observar las normas de prevención de riesgos laborales cuando ocasione un perjuicio para la empresa, sus trabajadores, estudiantes o colaboradores.
- d) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo o emplear útiles o materiales para usos propios.
- e) Simular la presencia de otro/a trabajador/a fichando, contestando o firmando por él/ella.
- f) La negligencia en el trabajo que afecte sustancialmente a la buena marcha del servicio.
- g) Descuidos en la conservación del material que afecten a su funcionamiento.
- h) La negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo el/la trabajador/a.
- i) La desobediencia o incumplimiento de las funciones encomendadas o de órdenes o normas de trabajo impartidas por los superiores jerárquicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido personal, así como el incumplimiento de los deberes laborales establecidos en el artículo 5 del ET.
- j) La alegación dolosa de motivos falsos para la obtención de licencias o cualquiera de los beneficios contemplados en este convenio.
- k) La actuación con los estudiantes, o sus familiares, que implique falta de respeto y de consideración a su dignidad, siempre que no reúna condiciones de gravedad.
- l) Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con el alumnado en lo concerniente a la formación que se les ofrece o a la información relacionada con el centro, a pesar de las observaciones que, por escrito, se hubieren hecho al efecto.
- m) La negligencia en el trabajo que pueda acarrear peligro para la seguridad de las personas o bienes del CSIUA.
- n) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones del CSIUA o atribuirse aquellos que no se ostentan.

- o) El incumplimiento injustificado por parte de los jefes responsables de la obligación de dar parte a la dirección de las incidencias de los trabajadores a su cargo, así como consentir la comisión de faltas.

3. Faltas muy graves:

- a) La reiteración o reincidencia en falta grave.
- b) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos del CSIUA o del personal.
- c) El quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave daño al CSIUA.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo que produzca un daño al CSIUA.
- e) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos al alumnado.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- g) La desobediencia a los superiores en materia de servicio, cuando de ella se derive un perjuicio notorio para el CSIUA.
- h) El ejercicio de actividades privadas o públicas, que puedan incurrir en la incompatibilidad, sin haber solicitado ni obtenido autorización del CSIUA previa solicitud de compatibilidad.
- i) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, sociedades o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
- j) El abuso de autoridad para con el personal subordinado: cometer u ordenar que se cometan actos arbitrarios, así como proferir ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.
- k) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- l) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.
- m) Las ofensas verbales o físicas, así como los malos tratos de palabra u obra a cualquier trabajador/a del CSIUA, al alumnado o potencial alumnado, al personal de la Universidad de Alicante o a los representantes de universidades, agencias o consorcios con los que trabaja el CSIUA.

Artículo 26 - Sanciones

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

Por falta leve:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días. En el caso del personal docente, dicha suspensión puede aplicarse a continuación del hecho causante o, dentro de los tres meses siguientes, en el momento que la dirección del centro, previa consulta al comité de empresa, considere menos perjudicial para el servicio por poder afectar a la relación con los estudiantes /clases.
- En caso de que el/la trabajador/a que incurra en falta leve esté incluido/a en una de las bolsas de trabajo del centro, se penalizará en el apartado encuestas/entrevista con la sustracción de un punto a su puntuación anterior a la comunicación de la apertura de expediente disciplinario.

Por falta grave:

- Apercibimiento por escrito de despido.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. En el caso del personal docente, dicha suspensión puede aplicarse a continuación del hecho causante o, dentro de los tres meses siguientes, en el momento que la dirección del centro, previa consulta al comité de empresa, considere menos perjudicial para el servicio por poder afectar a la relación con el alumnado.
- En caso de que el/la trabajador/a que incurra en falta grave esté incluido en una de las bolsas de trabajo del centro, no se le realizará la siguiente oferta a la que tendría derecho por orden de bolsa a partir de la comunicación de la apertura de expediente disciplinario.
- Anulación del permiso de compatibilidad con otras actividades profesionales por un periodo de un año.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días. En el caso del personal docente, dicha suspensión puede aplicarse a continuación del hecho causante o, dentro de los tres meses siguientes, en el momento que la dirección del centro, previa consulta al comité de empresa, considere menos perjudicial para el servicio por poder afectar a la relación con el alumnado.
- Anulación indefinida del permiso de compatibilidad con otras actividades profesionales.
- En caso de que el/la trabajador/a que incurra en falta muy grave esté incluido/a en una de las bolsas de trabajo del centro, quedará

excluido/a de dicha bolsa a partir de la comunicación de la apertura de expediente disciplinario.

- Despido.

Una vez notificada la falta y abierto el expediente, el/la trabajador/a tendrá derecho a una audiencia con la empresa en los cinco días siguientes a la notificación. En dicha audiencia podrá estar asistido por un representante y podrá presentar las alegaciones que considere pertinentes. En caso de que se produjeran, las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que las motivaron, con cumplimiento de las formalidades de comunicación e información a los representantes de los trabajadores.

Artículo 27 - Prescripción y cancelación de las faltas

27.1 Prescripción

1. Las faltas leves prescribirán a los seis meses, contados a partir de la fecha en que la falta se hubiera cometido o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.
2. Las faltas graves prescribirán a los dos años, contados a partir de la fecha en que la falta se hubiera cometido o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.
3. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, contados a partir de la fecha en que la falta se hubiera cometido o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

27.2 Cancelación

Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron y sus plazos de cancelación son los siguientes:

1. Las sanciones por faltas leves prescribirán al año de la resolución firme de sanción. Serán canceladas del expediente del/de la trabajador/a coincidiendo con esa prescripción, siempre que durante dicho periodo no se hubiera impuesto nueva sanción.
2. Las sanciones por faltas graves prescribirán a los dos años de la resolución firme de sanción. Serán canceladas del expediente del/de la trabajador/a coincidiendo con esa prescripción, siempre que durante dicho periodo no se hubiera impuesto nueva sanción.
3. Las sanciones por faltas leves prescribirán a los tres años de la resolución firme de sanción. Serán canceladas del expediente del/de la trabajador/a coincidiendo con esa prescripción, siempre que durante dicho periodo no se hubiera impuesto nueva sanción.

En ningún caso las sanciones canceladas, o que hubieran podido serlo, serán computadas a efectos de reincidencia.

CAPÍTULO X. DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 28 - Derecho de reunión

El personal gozará del derecho de reunión en asambleas según lo previsto en la legislación aplicable.

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

Artículo 29 - Derechos de las centrales sindicales y secciones sindicales

Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales en el CSIUA. Las secciones sindicales constituidas como tales, que figuren inscritas en el Registro de la autoridad laboral competente y comunicada a la empresa, tendrán los siguientes derechos:

- a) Disponer de locales adecuados por cada sección sindical, cuando hayan obtenido el 15% de votos en las últimas elecciones sindicales en el CSIUA. Si las disponibilidades de espacio y/o presupuestarias lo permiten, se procurará que dichas secciones accedan a locales de uso exclusivo siempre que superen el porcentaje aludido.
- b) Nombrar un delegado sindical cuando el número de votos alcance el 10% del total de la representatividad sindical laboral en el ámbito del CSIUA. Con referencia al mismo ámbito, al alcanzar el porcentaje del 15% o superarlo, podrá nombrarse un delegado sindical más.
- c) Los delegados podrán dedicar a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros del comité de empresa o delegados de Personal, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 30 - Funciones de los delegados sindicales

Son funciones de los delegados sindicales las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y el CSIUA.
2. Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los Comités de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.
3. Serán oídos por el CSIUA en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a los afiliados al sindicato.
4. Serán asimismo informados y oídos por el CSIUA con carácter previo en los siguientes casos:
 - a) Acerca de los despidos y demás sanciones por faltas graves de sus afiliados.
 - b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o individual o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

- c) Antes del inicio de cualquier proceso de nueva contratación o de promoción interna, durante su desarrollo y con posterioridad al mismo. Los delegados sindicales velarán por el correcto desarrollo del proceso y por el cumplimiento de las cláusulas del presente convenio en cuanto a contratación y promoción.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Artículo 31 - Derechos y funciones del comité de empresa

31.1 Derechos del comité de empresa

Los comités de empresa tendrán como mínimo los siguientes derechos:

- a) Los miembros de comités de empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las funciones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta necesidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala en función del número de trabajadores:
 - 1) Hasta cien trabajadores, quince horas.
 - 2) De ciento uno o doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 - 3) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 - 4) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 - 5) De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.
- b) Cuando el/la trabajador/a deba ausentarse del puesto de trabajo, por la función de representación o tarea sindical, deberá notificarlo por escrito al responsable de su centro o servicio con 48 horas de anticipación. En casos sobrevenidos y urgentes, la notificación deberá hacerse en el momento de presentarse la necesidad, siempre que la misma pueda ser justificable. La notificación contendrá al menos la duración estimada de la ausencia. En todo caso, la notificación deberá ir acompañada de convocatorias, citación o avalada a posteriori por la sección sindical o comité de empresa. El CSIUA elaborará el correspondiente impreso para ejercer el adecuado control del minutaje utilizado a cargo del correspondiente crédito horario asignado a cada persona.
- c) No se incluirán en el cómputo de horas las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la gerencia del CSIUA. Los representantes de los trabajadores que intervengan en la negociación del convenio estarán dispensados de la asistencia al puesto de trabajo durante las jornadas de dicha negociación.
- d) Se facilitará al comité de empresa o a los delegados de personal, tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se colocarán en lugares visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.
- e) Los representantes de los trabajadores accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al calendario laboral, a los presupuestos, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos documentos relacionados con las condiciones de trabajo, afecten a los trabajadores, pudiendo solicitar copias de los mismos.

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta en nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados.

31.2 Funciones del comité de empresa

El comité de empresa tendrá también las siguientes funciones:

a) Ejercer una labor:

1º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el CSIUA y los organismos o tribunales competentes.

2º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

3º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 32 - Acumulación del crédito horario

La acumulación de créditos horarios se realizará de acuerdo con la legislación vigente, o en su caso, mediante los acuerdos que adopte el CSIUA con los representantes de sus trabajadores.

CAPITULO XI: RETRIBUCIONES

Artículo 33 - Estructura retributiva

33.1 El CSIUA velará para que en cada momento las categorías profesionales y la estructura se adecuen a la realidad garantizando que no supondrá perjuicio económico para el/la trabajador/a con respecto al nivel retributivo vigente.

33.2 En caso de existir solicitudes de revalorización, la empresa se compromete a estudiar las mismas en un plazo de seis meses comunicando el resultado del mismo al/a la trabajador/a y a los representantes de los trabajadores.

33.3 El salario final que recibirá el/la trabajador/a será el resultado de la suma de los siguientes conceptos retributivos:

33.3.1 Salario base. Es la parte de la retribución que corresponde al/a la trabajador/a en función de su categoría profesional por la realización de

la jornada normal de trabajo, con independencia de cualquier circunstancia objetiva o subjetiva que concurra en su puesto de trabajo o en su persona.

33.3.2 Las pagas extraordinarias serán de dos al año, de cuantía igual al salario base que viniesen siendo percibidos en el momento de su abono. Dichas pagas se abonarán en los meses de junio y diciembre o devengándose por doceavas partes a elección del/de la trabajador/a.

33.3.3 Complementos salariales de calidad o cantidad de trabajo. La cuantía individual del complemento y su percepción se establecerá según lo dispuesto en este convenio y en el ET.

33.3.4 El comité de empresa tendrá acceso a tal información con arreglo a lo dispuesto en los artículos 4 y 64 del ET.

En su caso, las condiciones salariales serán negociadas anualmente para su efectividad al 1 de enero de cada ejercicio. Para el ejercicio 2018 el aumento salarial será del 1% y para los años sucesivos se aplicará la misma subida que la de la Universidad de Alicante.

33.4 Complemento de disponibilidad

El personal que en el desarrollo de sus funciones habituales precisa, por la naturaleza del puesto, de una variación frecuente de jornadas y horarios, incluyendo permanecer localizables por los medios que el CSIUA le facilite, aun cuando no precisen personarse e incorporarse al trabajo efectivo, además de la retribución de la categoría de su puesto, reconocida por dicha naturaleza, podrá percibir un complemento de plena disponibilidad en las siguientes circunstancias:

- Cuando sea necesario permanecer localizable por los medios que el CSIUA les facilite para resolver posibles incidencias, durante el fin de semana, aun cuando no precisen incorporarse al trabajo efectivo, en cuatro días o más en el mismo mes: complemento de 250€ brutos al mes.

- Por debajo del número de días indicado arriba se considera que se trata de la disponibilidad y variación de jornada inherente al puesto y reconocido por la categoría y retribución del mismo.

Se considerará que tanto la categoría y retribución asignada al puesto, como el complemento arriba establecido en los casos de plena disponibilidad, impiden el cómputo de las horas de disponibilidad en las que no sea necesario incorporarse de manera efectiva a efectos de redistribuciones, cómputos horarios, etc.

En el periodo de vigencia del presente convenio se llevará a cabo por parte de la CIEV una RPT en la que quedarán especificados los puestos mencionados en este artículo.

Cuando un/a trabajador/a que no tiene en la descripción y naturaleza de su puesto la variación horaria frecuente ni la disponibilidad ha de desarrollar esas funciones temporalmente, se le retribuirá según la categoría correspondiente y/o se le aplicará el complemento estipulado en este apartado según la cantidad de días sujetos a dicha disponibilidad en cada mes en que desarrollara esas funciones.

33.5 Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias serán aquellas que excedan de la jornada laboral establecida, y que no hayan podido ser redistribuidas según los artículos 8 y 9.

El cómputo de las horas extraordinarias será del 150% de la hora normal y del 200% para aquellas horas realizadas en festivos y en aquellas horas comprendidas entre las 21:31 y 7:59 de la mañana. Dicha retribución se hará efectiva preferentemente mediante la redistribución horaria. En caso de no ser posible, será abonada.

Los representantes de los trabajadores recibirán mensualmente, si así lo solicitan, información sobre el número de horas realizadas por cada trabajador/a diferenciando las ordinarias y extraordinarias.

33.6. Trienios

Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del primer día del mes siguiente en el que se devenguen.

A aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente convenio cumplan trienios se les compensará con el abono de 35 € por trienio pagaderos a partir del momento en que se devenguen.

Para el cálculo del tiempo de trabajo que da derecho al trienio se tendrá en cuenta el de la primera fecha de contratación de un período, inmediatamente precedente al momento del cálculo, en el que no exista una interrupción igual o mayor a dos meses.

Para aquellos trabajadores que a la firma de este convenio no perciban ningún trienio se tendrá en cuenta la primera fecha de contratación de un periodo inmediato precedente al momento del cálculo, en el que no exista una interrupción igual o mayor a cuatro meses.

Alternativamente, se propone un sistema combinado de incentivos y/o trienios para aquellos departamentos susceptibles de regirse por la consecución de objetivos.

33.7. Complementos extrasalariales

Dietas y kilometraje

Si por necesidades del trabajo en el CSIUA fuese necesario desplazarse fuera de la localidad habitual de trabajo y previa autorización por parte del CSIUA para la realización de tal desplazamiento, el/la trabajador/a percibirá los complementos que se detallan a continuación.

a) Gastos de alojamiento

Se justificarán con las facturas correspondientes y sus cuantías máximas serán las señaladas en el punto d) de este apartado.

En caso de facturarse habitaciones dobles ocupadas por dos personas, se abonará el 50% de la factura.

No se pagarán los gastos de teléfono ni mini-bar.

b) Gastos de desplazamiento

Se justificarán mediante la presentación de las correspondientes facturas, recibos originales y en su caso billetes originales utilizados en los gastos de desplazamiento.

- En líneas regulares (aéreas, marítimas o terrestres).
- En vehículo de alquiler cuando se justifique su necesidad.
- En vehículo propio, se aplicará la tarifa prevista en el presente convenio.

- Los gastos de desplazamiento a estaciones de ferrocarril o autobuses, puertos y aeropuertos.
- Los gastos de desplazamiento en taxi en grandes centros urbanos.
- Los gastos de peaje en autopistas.
- Los gastos de garajes o aparcamientos públicos.
- Los suplementos por coche-cama o litera cuando se estime necesario.

c) Gastos de manutención

Se abonarán las cuantías contempladas en este apartado, con arreglo al siguiente cómputo:

- Desplazamientos de duración inferior a 24 horas:
 - Salida antes de las 14h. y regreso entre las 14h y las 22h: 50% de la manutención.
 - Salida entre las 14h y las 22h. y regreso después de las 22h.: 50% de la manutención.
 - Salida antes de las 14h. y regreso después de las 22h.: 100% de la manutención.

En ningún caso se percibirán gastos de manutención en aquellos desplazamientos en que la hora de salida y la hora de regreso se produzcan antes de las 14h.

En el caso de que el desplazamiento comprenda más días que el de salida y regreso, se abonará una dieta completa por cada uno de los días intermedios.

En relación con los desplazamientos que se realicen parte en territorio nacional y parte en el extranjero, se considerarán los importes previstos para dietas en el extranjero en todos aquellos días en que se pernocte fuera de territorio nacional, así como el día o días correspondientes a los viajes de salida de España y regreso a territorio nacional. En el resto de días se considerarán los importes previstos para dietas en territorio nacional.

d) Cuantía de las dietas y otros gastos

- **Alojamiento y manutención**

- Territorio nacional

Alojamiento:	Madrid y Barcelona	101,53€
	Resto de municipios de España	78,23€
Manutención		46,52€

- Extranjero

Con ocasión de desplazamiento al extranjero se aplicarán las cuantías establecidas en el Real Decreto 462/2001

- **Indemnización por kilometraje**

Categoría:		
	Turismos	0,19€
	Motocicletas	0,08€

CAPITULO XII: INGRESOS Y PROMOCIONES

Artículo 34 - Ingreso y contratación

Ante la necesidad de cubrir plazas vacantes o puestos de nueva creación, el CSIUA procederá en el siguiente orden:

1. Se realizará un proceso de selección de promoción interna.
2. Si este quedara desierto, se iniciará un proceso de contratación externa.
 - a) Corresponde a la dirección del CSIUA con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso. Previamente, la empresa habrá informado y oído al comité de empresa en materias como la legislación vigente y lo pactado en este convenio.
 - b) La contratación se realizará en virtud de las disposiciones establecidas en el ET y resto de normas legales sobre la materia.
 - c) El proceso de selección de contratación externa de trabajadores en el CSIUA se efectuará publicando la oferta de empleo correspondiente, con al menos cinco días hábiles de antelación al comienzo del mismo. La evaluación de los diferentes candidatos será realizada por la empresa. En cuanto a la participación de los representantes de los trabajadores, será de aplicación lo previsto en el artículo 38.

La contratación para aquellos puestos que exijan rotación, urgencia o periodicidad se realizará por medio de las correspondientes bolsas de trabajo cuyos criterios se indican en el artículo 35 y cuyas bases se regularán a través de la CIEV.

Si por las necesidades del área académica fuera necesario contratar a un docente con un perfil de especialización no incluido en la plantilla del CSIUA o en las bolsas de trabajo, el CSIUA podrá hacer una contratación al margen de dichas bolsas. Se informará al comité de empresa de dicha circunstancia y del proceso a seguir para la selección del docente a contratar, proceso en el que participará la representación de los trabajadores.

En el marco legal vigente, el CSIUA podrá realizar contratos laborales de duración determinada, que tendrán el siguiente tratamiento en cuanto a su duración y objeto:

1. El contrato por circunstancias de la producción o acumulación de tareas, se realizará por una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18, contados desde el momento en que se produzcan estas circunstancias. Si la contratación se realiza por un período inferior al citado, el contrato podrá ser prorrogado hasta alcanzar dicho límite.
2. Los contratos por obra o servicio tendrán por objeto la realización de un trabajo relacionado con un servicio determinado cuya ejecución es de duración incierta aunque limitada en el tiempo.
3. Se empleará la modalidad de contrato por interinidad en los supuestos previstos en la legislación vigente además de las modalidades recogidas en el ET.

Artículo 35 - Formación y funcionamiento de la bolsa de trabajo

Los criterios de las bolsas de trabajo del profesorado de idiomas serán los siguientes:

1. En la contratación temporal de personal para atender las necesidades del CSIUA, se respetarán los criterios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
2. Se formarán listas separadas para los distintos idiomas con los candidatos seleccionados. Para su confección, se respetará el orden obtenido por la suma total de los puntos ponderados según aplicación del baremo aprobado en la convocatoria.
3. Se creará una Comisión de Baremación para las bolsas dependientes del área de AULAS y otra para la bolsa de español como lengua extranjera, que redactarán la correspondiente convocatoria dirigida a licenciados o graduados universitarios que deseen formar parte de dichas bolsas. Cada Comisión será responsable del proceso de convocatoria, resolución y seguimiento de la bolsa de trabajo en las lenguas de las que es responsable. Cada comisión establecerá quiénes de sus miembros estarán presentes en las entrevistas a los candidatos y esa decisión se hará pública con la convocatoria de la bolsa. Cada Comisión de Baremación estará formada por:
 - La Jefatura de Estudios del área afectada (AULAS o Español). La Jefatura de Estudios de AULAS puede requerir de la participación, con voz pero sin voto, de un/a experto/a en la lengua concreta a evaluar, en calidad de asesor/a.
 - La Jefatura de Administración
 - La Dirección
 - Dos miembros del comité de empresa.

4. Los criterios en la formación de las listas por especialidad serán los siguientes:

Se realizará una convocatoria en la que se respeten los criterios anteriormente mencionados. La siguiente convocatoria de bolsa se regirá por el siguiente baremo:

A. Formación. Máximo 15 puntos

A.1. Reglada. Hasta un máximo de 11 puntos. Se considerarán los siguientes méritos:

A.1.1. Relacionados con el ámbito de especialidad

- Doctorado: 4 puntos.
- Máster: 3 puntos.
- Cursos de doctorado (no computable en el caso de haber computado ya el doctorado completo): 1 punto
- Licenciatura o grado: 2 puntos

A.1.2. No relacionados con el ámbito de especialidad (máximo 2 puntos)

- Cada licenciatura, grado, máster, doctorado: 1 punto.

A. 2. Formación complementaria. Hasta un máximo de 4 puntos

A.2.1. Formación específica complementaria (cursos de especialización relacionados con el ámbito de especialidad): 0,5 por cada 15h de curso. Solo se computarán cursos de al menos 15h.

A.2.2. Otros idiomas. Hasta un máximo de 1 punto

Se contabilizarán 0,5 puntos por cada lengua en la que se tenga un nivel C1 o C2 certificado. Solo se aceptarán como válidos los certificados reconocidos por la UA en su tabla de equivalencias: https://www.boua.ua.es/pdf.asp?pdf=Anexos_4777.pdf

A.2.3. Acreditación como examinador/a. Hasta un máximo de 1 punto. Acreditación como examinador/a de alguno de los entes responsables de exámenes oficiales de certificación de dominio de lenguas (Instituto Cervantes, Cambridge, etc.): 0,5 puntos por cada acreditación en el ámbito de la especialidad.

B. Experiencia. Máximo 30 puntos. Se considerarán méritos obtenidos en los últimos 10 años, siempre relacionados con el ámbito de especialidad, con la siguiente baremación:

B.1. Experiencia docente en el CSIUA en el ámbito de especialidad, en el caso de aquellos candidatos que hayan trabajado en los últimos tres años (se contabiliza la totalidad del tiempo trabajado en el centro): 1 punto por cada mes de trabajo a tiempo completo y 0.5 por cada mes de trabajo a tiempo parcial, considerando a estos efectos tiempo completo un mínimo de 14 horas semanales de clase. No se considerarán a efectos de cómputo los meses con menos de 6 horas de carga lectiva semanal.

B.2. Experiencia docente en el ámbito de especialidad en universidades, centros de lenguas de universidades (incluido el CSIUA si no se ha trabajado en los últimos tres años) o centros adscritos a universidades (Fundaciones, Institutos de Lenguas universitarios, etc.), así como instituciones de enseñanza de lenguas de carácter público (Instituto Cervantes, Alianza Francesa, Instituto de Cultura Italiano, Escuelas oficiales de idiomas): 0,25 puntos por cada mes de trabajo a tiempo completo y 0,15 por cada mes de trabajo a tiempo parcial, considerando a estos efectos tiempo completo un mínimo de 14 horas semanales de clase. No se considerarán a efectos de cómputo los meses con menos de 6 horas de carga lectiva semanal.

B.3. Experiencia docente en el ámbito de especialidad en cualquier otra institución pública o privada: 0,15 por cada mes de trabajo a tiempo completo y 0,1 por cada mes de trabajo a tiempo parcial, considerando a estos efectos tiempo completo un mínimo de 14 horas semanales de clase.

No se considerarán a efectos de cómputo los meses con menos de 6 horas de carga lectiva semanal.

C. Encuestas / entrevista. Máximo de 20 puntos.

En el caso de los/as candidatos/as que hayan sido contratados/as en el CSIUA en los tres años anteriores a la convocatoria de la bolsa, se considerará la media de los resultados de sus últimas 5 encuestas de evaluación (aunque sean anteriores a esos 3 años), multiplicada por dos.

En el caso de los/as candidatos/as que no hayan sido contratados/as por el CSIUA en los últimos 3 años, y accedan a la fase de entrevista, la puntuación resultará de multiplicar por dos la nota de la entrevista. La obtención de una nota inferior al 50% en la entrevista supondrá la exclusión del/la candidata/a de la bolsa de trabajo y la lista de reserva.

5. Se publicará una primera baremación en función de las puntuaciones obtenidas en la suma de los apartados a y b de la presente normativa. La comisión establecerá la nota de corte para acceder a la fase de entrevista en función del número de candidatos presentados, correspondiendo, al menos al 30% con mejor puntuación del total de candidatos. Se establecerá un periodo de reclamaciones en la convocatoria, que no puede ser inferior a 3 días, y a partir del dicho periodo se publicará la fecha y hora de las entrevistas.
6. Los candidatos que no han alcanzado la fase de entrevista pasan a integrar la lista de reserva. A dicha lista se podrán incorporar, sin necesidad de convocatoria previa, nuevos docentes que completen los formularios previstos a tal efecto por el área de RR.HH., y previo estudio de la Comisión de Baremación, pero en ningún caso podrán incorporarse a la bolsa de trabajo hasta que no se produzca una nueva convocatoria. Cuando, agotada la bolsa de trabajo correspondiente, sea necesario recurrir a la lista de reserva para una contratación, será necesario realizar entrevista previa con presencia del comité de empresa antes de que ningún/a candidato/a incluido/a en dicha lista sea contratado/a por el CSIUA. La obtención de una nota inferior a 5 sobre 10 en la entrevista supondrá la exclusión del/la candidata/a de la lista de reserva.
Por último, los candidatos sí incluidos en la bolsa de trabajo que sean excluidos de las mismas por sobrepasar el número de rechazos permitidos en el punto siguiente de este reglamento, pasarán a formar parte de la lista de reserva, en orden según la puntuación obtenida en la baremación de los puntos a y b.
7. Una vez completada la fase de entrevistas y realizada la baremación definitiva, se publicará una lista provisional de la Bolsa de trabajo, con un periodo de reclamaciones que establecerá la convocatoria y que no puede ser inferior a tres días, tras el que se publicará la Bolsa de trabajo definitiva y se dará por resuelta la convocatoria.
8. Se accede a vacantes o sustituciones en cada idioma según el siguiente orden de la bolsa de trabajo específica de ese idioma:
 - Integrantes de la bolsa de trabajo.
 - Integrantes de la lista de reserva.

9. El formar parte de la bolsa de trabajo anterior, no significa pertenecer de forma automática a la nueva bolsa de trabajo, a no ser que el aspirante lo solicite formalmente en la convocatoria oportuna.
10. La publicación de una nueva lista de reserva extinguirá la lista de reserva anterior existente para la misma especialidad. No es necesario realizar convocatoria pública para la actualización de la lista de reserva, pero será siempre imprescindible realizar una convocatoria pública con las garantías establecidas en el punto 1 de esta normativa para actualizar la bolsa de trabajo.
11. El Departamento de RR.HH. determinará, una vez se conozca la necesidad surgida, la duración y el tipo de contrato a realizar, que será el que corresponda con arreglo a la legislación y al convenio colectivo vigente.
12. Cada contrato que haya que realizarse para cubrir una necesidad o sustitución en cursos de lenguas impartidos por CSIUA se ofrecerá a la persona que ocupe la posición de mayor preferencia, siguiendo rigurosamente el orden de la bolsa establecido en el punto 7 del presente artículo. Cuando se trate de cursos específicos, de formación o de contenido que requieran un determinado perfil docente, la Dirección y la Jefatura de Estudios plantearán dicha necesidad al comité de empresa, con el fin de asignar dicho contrato por idoneidad y no siguiendo el orden de prelación establecido por la bolsa de trabajo. En caso de no existir acuerdo se convocará la Comisión de Baremación de la bolsa de trabajo.
13. El Departamento de RR.HH. del CSIUA, avisará al/a la candidato/a de la oferta de trabajo indicando el número total de horas lectivas, el horario lectivo y el de reuniones, por correo electrónico o teléfono con la mayor antelación posible. Dado el carácter urgente de las necesidades a cubrir, RR.HH. le indicará al/a la candidato/a los plazos (en día y hora) para la contestación.

El/la candidato/a deberá responder a la oferta por correo electrónico, indicando la aceptación o rechazo a la oferta de trabajo en el plazo indicado. En caso de no obtener respuesta a este aviso, el contrato se ofrecerá a la persona que ocupe la siguiente posición en la lista. Es responsabilidad del/de la candidato/a la comunicación por escrito de todos sus datos personales, y de cualquier cambio de los mismos, al departamento de RR.HH. del CSIUA.

14. Se entenderá que están en disposición de aceptar la contratación ofertada quienes formen parte de la bolsa de trabajo en vigor.

El/la candidato/a que no acepte o no conteste a dos ofertas, se entenderá que renuncia a la pertenencia a la bolsa de trabajo y pasará a la lista de reserva del CSIUA para esa especialidad, a no ser que exista causa debidamente justificada. Si un miembro de la lista de reserva no acepta o no contesta a dos ofertas, será igualmente retirado de dicha lista. La excepción a estas causas de exclusión por rechazo será la presentación de justificación formal de la existencia de una de estas causas:

- a. Padecer enfermedad o estar en proceso de recuperación de enfermedad o accidente justificando su rechazo a la oferta de trabajo por medio de baja médica o certificado médico anterior a la oferta.
- b. Las relacionadas con la maternidad, paternidad, adopción o acogimiento por el tiempo marcado por la ley.

- c. Ejercicio de cargo público o representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- d. Tratarse de contrataciones cuya jornada laboral incluya el sábado, en cuyo caso el/la candidato/a podrá aceptar la contratación con horario de lunes a viernes y rechazar la contratación ofrecida en sábado.

Las circunstancias previstas en los apartados a, b y c deberán acreditarse mediante certificado en el plazo de siete días naturales contados a partir del día de notificación de la oferta de trabajo.

Si se produjera más de un rechazo en el plazo de 30 días naturales, únicamente contará como rechazo para el citado cómputo el primero de estos. Cada dos años, a contar desde la publicación de la resolución de la convocatoria de bolsa de trabajo, se procederá a anular el cómputo de los rechazos producidos.

Aquellas personas que hayan trabajado un mínimo de seis meses de los últimos doce podrán rechazar una oferta de trabajo para los cursos realizados en agosto, sin ser contabilizado como rechazo.

Si un/una candidato/a causa baja en la bolsa de trabajo y/o lista de reserva, se informará al/a la candidato/a de tal circunstancia desde el área de RR.HH. del CSIUA. En cualquier caso, será preciso haber notificado debidamente la oferta de trabajo al interesado, así como informar a los representantes sindicales, como requisito previo a la baja de la bolsa de trabajo y/o lista de reserva por falta de aceptación.

15. Los candidatos que por alguna circunstancia no quieran continuar formando parte de la bolsa de trabajo, deberán comunicarlo a la mayor brevedad posible mediante escrito dirigido a RR.HH.

16. Evaluación de los trabajadores contratados por el procedimiento de bolsa de trabajo del CSIUA:

Todos los trabajadores contratados por el procedimiento de bolsa de trabajo serán evaluados por medio de encuestas de satisfacción de los estudiantes en todos los grupos en los que impartan al menos un 25% de la docencia del curso. El/La profesor/a podrá solicitar, con el debido informe justificativo de las causas para hacerlo, que una encuesta de satisfacción de un grupo específico no sea tomada en consideración. La Jefatura de Estudios y la Jefatura de Administración, previa consulta al comité de empresa, evaluarán dicha solicitud.

17. Causas de exclusión de la bolsa de trabajo del CSIUA:

- No aceptar o no contestar a dos ofertas de trabajo, según lo establecido en el punto 12 de este artículo.

18. Causas de exclusión tanto de la bolsa de trabajo como de la lista de reserva del CSIUA:

- Después de aceptar una oferta de trabajo, renunciar a él o no presentarse a la firma del contrato, salvo causa mayor justificada por escrito al menos un día hábil antes del inicio del curso.

- Las establecidas por el Régimen disciplinario del presente convenio (artículos 24, 25, 26 y 27).

- Informe negativo de Jefatura de Estudios o de alguno de los Coordinadores de universidades o instituciones socias, previa reunión de la Comisión de Baremación de la bolsa de trabajo.

- Tres encuestas de evaluación con una media inferior a 7 en un periodo de un año, salvo aplicación de lo establecido en el punto 14 de este artículo. La exclusión solo podrá producirse previa reunión de la Comisión de Baremación de la bolsa de trabajo.

La baja de la bolsa de uno de los idiomas supondrá la baja automática de las bolsas de los otros idiomas

Artículo 36 - Período de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

2. Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Terminado el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/de la trabajador/a en el CSIUA. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al/la trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre.

Artículo 37 - Plantillas y registro del personal

El CSIUA entregará a la representación de los trabajadores, en el primer trimestre del año, una relación de personal en la que figurarán los siguientes datos de todos los trabajadores:

Nombre y apellidos

Categoría profesional

Fecha de ingreso en el CSIUA

Departamento al que estén asignados

Igualmente, el CSIUA informará mensualmente al comité de empresa de las previsiones de las posibles modificaciones de plantilla y de las convocatorias a realizar en un futuro.

Artículo 38 – Procesos de selección

Con respecto a las facultades del CSIUA, las plazas a cubrir mediante los procesos de selección de personal serán las que el CSIUA decida en cada período, habiendo sido previamente negociadas con los representantes de los trabajadores.

La selección del personal será atendida mediante concurso tanto para las plazas vacantes como para las de nueva creación.

Se constituirá un tribunal compuesto por dos representantes de la dirección del CSIUA y uno elegido por el comité de empresa. Este último representante velará por el cumplimiento de la legislación vigente y de lo pactado en este convenio, en relación a la transparencia y la objetividad de los procesos de selección. Para ello, el CSIUA facilitará el acceso a la consulta de toda la documentación del proceso. Este tribunal desarrollará el proceso de la forma que se expone a continuación.

- a) En esta convocatoria se podrán presentar:
 1. Fase de promoción interna.
 - Grupo A: los trabajadores con contrato indefinido. Los docentes deben tener una experiencia en el CSIUA de al menos 780 horas lectivas.
 - Grupo B: el resto de los trabajadores o, en los casos en que los requisitos del puesto lo permitan, estudiantes en prácticas en el CSIUA que hayan realizado el 75% de las mismas en el momento de la publicación de la convocatoria, siempre que la duración de las prácticas sea igual o superior a 300 horas y que hayan obtenido una valoración positiva por parte de la empresa.
 2. Fase externa.
 - Grupo C: los candidatos externos al CSIUA.

- b) El proceso de pruebas y entrevistas se llevará a cabo en las siguientes fases:
 - Una primera fase en la que participarán los trabajadores del grupo A.
 - Si el proceso quedara desierto, se activaría el proceso con los candidatos del grupo B.
 - Si el proceso quedara desierto nuevamente, se activaría el proceso con los candidatos del grupo C.

CAPITULO XIII: ACCIÓN SOCIAL

Artículo 39 – Anticipos

Todo/a trabajador/a con al menos seis meses de antigüedad en el CSIUA tendrá derecho a percibir un anticipo personal.

Los anticipos personales reintegrables sin ningún tipo de interés están dirigidos a cubrir situaciones de necesidad, urgencia y excepcionalidad, para el personal del CSIUA. Su concesión está condicionada a la disponibilidad de la tesorería de la

empresa. Por ese motivo, los anticipos deberán ser autorizados por la dirección administrativa o la dirección económico-financiera del CSIUA.

El crédito total destinado en cada momento para estos anticipos deberá ser de una cuantía que permita que en la cuenta de tesorería quede saldo suficiente en todo momento para atender las obligaciones de gasto de personal y vencimientos de pago previstos para el mes en curso.

La cuantía máxima de este anticipo se fija en 2000€. En las solicitudes se indicará, además de la cuantía que se desea, el número de meses en que se quiere reintegrar dicha cantidad, que podrá ser desde un mes hasta 18. También se indicará el motivo de la solicitud a tener en cuenta para ordenar las solicitudes, en el caso de que no se pudiesen atender todas.

Los anticipos se irán reintegrando en cuantías mensuales iguales dependiendo de la cantidad anticipada y el plazo de devolución. El primer plazo de la devolución se hará con cargo a la siguiente nómina a la que se produzca el abono del anticipo. Éste podrá ser reintegrado en su totalidad anticipadamente en cualquier momento.

En el caso de solicitud de excedencia, renuncia, finalización de contrato o cualquier motivo de cese de relación laboral con el CSIUA de cualquier trabajador/a, se reintegrará la totalidad pendiente de cualquier anticipo.

De no poder ser atendidas todas las solicitudes, estas se irán atendiendo sobre la base de los siguientes criterios:

- Tendrán prioridad las peticiones originadas por motivos de gastos inesperados por motivos de salud. Las peticiones por este motivo se valorarán en función del criterio de urgencia, incluyéndose los gastos relacionados con el fallecimiento de miembros de la unidad familiar.
- Gastos sobrevenidos relacionados con pagos de la vivienda habitual, reparación imprevista a realizar en la primera vivienda como consecuencia de averías o supuestos semejantes.
- Gastos judiciales derivados de procesos de adopción, separación matrimonial, divorcio, custodias u otros supuestos.
- Adquisición de primera vivienda y gastos complementarios para dicha adquisición, incluidos impuestos, gastos de notaría, registro y mudanza.
- Adquisición y reparación de vehículos, electrodomésticos, equipos informáticos.
- Ante circunstancias similares, se priorizarán las peticiones de personas que no hayan disfrutado de adelantos de nómina o anticipos.

Dichas circunstancias deberán ser acreditadas mediante el correspondiente justificante. Asimismo no se podrá solicitar ningún anticipo hasta que no se haya cancelado íntegramente el anterior.

Artículo 40 - Seguro de vida e invalidez

Los trabajadores del CSIUA que estén contratados a 1 de enero estarán incluidos en la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarca las siguientes condiciones generales:

- Por fallecimiento: 30.050 €
- Por invalidez absoluta y permanente: 30.050 €

Artículo 41 - Planes de igualdad

La dirección de la empresa se compromete a mantener y desarrollar acciones de mejora continua en materia igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En San Vicente del Raspeig a 23 de febrero de 2018

EN REPRESENTACIÓN
DEL CENTRO SUPERIOR DE IDIOMAS, SAU

Mónica Martí Sempere
Consejera Delegada

EN REPRESENTACIÓN DE
LOS TRABAJADORES

M^a Ángeles Rubio Cano
Presidenta del Comité

Laura Díaz López
Secretaria del Comité

Lorraine Kerslake
Vocal

Migdalia Mouzo Villar
Vocal

Raquel Olmo Extremera
Vocal