

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 160C/2024, de 15 de octubre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Clen College S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa Clen College S.L. (Código número: 31004652011997), con entrada en este registro con fecha 16 de julio de 2024, suscrito con fecha 03 de julio de 2024, entre la representación empresarial y sindical de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa Clen College S.L (Código número: 31004652011997).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.–Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 15 de octubre de 2024.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLEN COLLEGE, S.L.

CAPÍTULO I.-ÁMBITOS

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente Convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios en la Empresa "Clen College Centros Lingüísticos", ubicada en la Comunidad Foral de Navarra, a excepción de los directores, Responsables de Área en los artículos en los que no se les mencione expresamente y otros colectivos de trabajadores mencionados en los artículos del mismo.

Artículo 2. Ámbito temporal.

La duración de este Convenio será del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2024. Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra y sus efectos económicos y normativos se aplicarán con efectos del 1 de enero de 2022, excepto en aquellos artículos que se indique expresamente otra fecha de aplicación.

El presente convenio se dará por denunciado automáticamente una vez concluya su vigencia. Las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento o prórroga del mismo.

Hasta la firma de un nuevo Convenio se mantendrán en vigor las disposiciones normativas incluidas en este texto.

CAPÍTULO II.-COMISIÓN PARITARIA

Artículo 3. Constitución de la Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Dicha comisión estará integrada por tres Vocales designados/as por las/los Representantes de la empresa y otros/as tres Vocales designados/as por la Representación de la plantilla, de entre las Organizaciones Sindicales negociadoras de este Convenio. Cada parte tendrá también sus respectivas/ respectivos Asesoras/ Asesores en la Comisión.

La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo máximo de 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio. El plazo de actuación y resolución de la comisión será de 7 días hábiles a partir de la convocatoria de cualquiera de las partes en la que se deberá haber indicado el motivo del procedimiento abierto.

La comisión una vez recibida la petición que dé inicio al procedimiento deberá reunirse en el plazo de tres días hábiles y pronunciarse sobre la consulta o petición formulada en un plazo de cinco días.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por voto mayoritario de ambas partes, tendrá carácter vinculante para las partes.

La intervención de esta Comisión Paritaria es previa y obligatoria antes de acudir cualquiera de las partes a los órganos de la administración o de justicia competentes (Servicio de Trabajo del Gobierno de Navarra, Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, Juzgados de lo Social, Tribunales de Justicia...) y según sea el procedimiento que se haya tratado en su seno.

Artículo 4. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá a propuesta de cualquiera de las partes. En cualquier caso, la comisión paritaria se reunirá cada seis meses (junio y diciembre). Los contenidos de la reunión se notificarán por escrito con una antelación mínima de quince días.

CAPÍTULO III.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 5. Organización y disciplina. La organización y disciplina de trabajo en la empresa será competencia exclusiva de la persona física o jurídica propietaria de la misma, ajustándose en su ejercicio

a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y a las disposiciones de carácter interno con que se doten, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV.–CONTRATACIÓN, TRABAJO A DISTANCIA, PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 6. Contratación.

La empresa –en la medida de las posibilidades, perfiles y necesidades– establecerá fórmulas de vinculación laboral estable mediante alguna de las modalidades contractuales recogidas en la legislación vigente (indefinido, fijo discontinuo...).

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán ser contratadas a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, incluido el fijo discontinuo a tiempo parcial.

La contratación se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Las personas trabajadoras contratadas por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Las personas trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijas, así como aquellas que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

Las personas trabajadoras con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y de reunir las condiciones y la capacitación profesional que el puesto precise, a criterio de la dirección, previa consulta a la dirección académica y al responsable del área correspondiente, y de los datos objetivos existentes en cada caso.

Artículo 7. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empresa y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en la citada Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Será compensado a través del concepto “Trabajo a distancia/Transporte”.

Artículo 8. Periodo de prueba. El período de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será de:

–3 meses para el grupo I.

–2 meses para el grupo II.

Dicho período se computará a efectos de antigüedad. En ningún caso se exigirá el período de prueba a aquella/aquel trabajador/ trabajadora que ya lo tenga superado por contratos anteriores.

CAPÍTULO V.–CATEGORÍAS, GRUPOS PROFESIONALES Y FUNCIONALES

Artículo 9. Categorías y grupos profesionales. El personal que presta sus servicios en centros de trabajo afectados por el presente convenio estará contratado en la empresa conforme a alguno de los siguientes grupos y categorías. Las mismas tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todas ellas, si la empresa no las precisa.

Grupo I.–Docentes.

- 1.1. Profesora/or Titular de 1.ª especialista.
- 1.2. Profesora/or Titular de 2.ª generalista.

Grupo II.–Personal de gestión.

- 2.1. Jefa/e de administración.
- 2.2. Responsable comercial.
- 2.3. Responsable RRHH.
- 2.4. Oficial administrativo de 1.ª especialista.
- 2.5. Oficial administrativo de 2.ª generalista.
- 2.6. Auxiliar administrativo.
- 2.7. Agente comercial.

Grupo III.–Personal de servicios.

- 3.1. Monitora/or.

Artículo 10. Definición de categorías profesionales.

Grupo I.–Docentes.

Es quien imparte, despliega y desarrolla los contenidos que le son encomendados y tiene una atención directa con los participantes en los programas educativos. Así mismo, será el/la responsable de las tareas administrativas y de gestión propias de su labor docente, incluida cualquier función relacionada con el desarrollo de los exámenes organizados por la empresa cuando su titulación y el protocolo aplicable así lo permita. Dependerá jerárquicamente del/la Responsable de Área.

1.1. Profesora/Profesor Titular de 1.ª Especialista. Es aquella/aquel profesor/a licenciado/a, graduado/a universitario/a o diplomado/a con más de tres años de experiencia en diferentes campos de la enseñanza y con capacidad demostrada de poder impartir cualquier actividad formativa presencial y online.

1.2. Profesor Titular de 2.ª Generalista. Aquella/aquel profesor/a con menos de tres años de experiencia en enseñanza.

Se distinguirán tres supuestos:

- Licenciados/as-Graduados/as Universitarios/as.
- Diplomados/as con experiencia en enseñanza.
- Ni licenciado/a ni diplomado/a, pero con experiencia contrastada.

Para acceder a la siguiente categoría laboral de Profesora/Profesor Titular de 1.ª deberá haber prestado sus servicios como profesora/profesor durante tres años completos y acudir a las sesiones de formación que imparte la empresa. Deberá contar con el preceptivo informe favorable del/la formador/a y haber participado en la actividad del centro.

Grupo II.–Personal de gestión.

2.1. Jefa/e de Administración: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o secretaria de la empresa. Es la persona que tiene atención directa con las/os usuarias/os, clientes y plantilla, incluida cualquier función relacionada con el desarrollo de los exámenes organizados por la empresa. Dependerá directamente del Director.

2.2. Responsable Comercial: Es quien ostenta la jefatura comercial, marcando las políticas y objetivos de ventas, publicidad, marketing de la empresa, representando a la misma en los distintos acuerdos comerciales con terceros, incluida cualquier función relacionada con el desarrollo de los exámenes organizados por la empresa. Dependerá directamente del Director.

2.3. Responsable de Recursos Humanos: Es quien ostenta la jefatura de Recursos Humanos y despliega las políticas y objetivos de personal, gestión laboral, relaciones con las/os delegadas/os de

personal, incluida cualquier función relacionada con el desarrollo de los exámenes organizados por la empresa. Dependerá directamente del Director.

2.4. Oficial Administrativo 1.^a Especialista: aquella persona que tenga más de tres años de experiencia trabajando en funciones específicas de una de las áreas de negocio y que se haya especializado en un área concreta, habiendo adquirido sobrada experiencia y preparación, incluida cualquier función relacionada con el desarrollo de los exámenes organizados por la empresa. Dependerá directamente del Jefe/e de Administración y del Director.

2.5. Oficial Administrativo 2.^a Generalista: es quien bajo la supervisión de su superior realiza exclusivamente funciones administrativas burocráticas, atención al teléfono, recepción, y demás servicios relacionados con el Departamento de Administración-atención al cliente y Dirección, incluida cualquier función relacionada con el desarrollo de los exámenes organizados por la empresa.

2.6. Agente Comercial: es quien se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa, bajo la dirección y supervisión del Responsable Comercial, incluida cualquier función relacionada con el desarrollo de los exámenes organizados por la empresa.

Grupo III.–Personal de servicios.

3.1 Monitora/or: Es quien con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, dinamiza el desarrollo de las actividades de ocio y tiempo libre dentro del marco educativo establecido por su responsable de área. Esta categoría es de aplicación al personal comprendido en los siguientes puestos de trabajo: monitora/or de colonias y campamentos y otras asimilables en el marco del ocio educativo y animación sociocultural.

Artículo 11. Categorías funcionales. Sin perjuicio de que posteriormente se establezca otro tipo de organización, las categorías funcionales son:

- Directora/or Académica/o.
- Responsable de Área de Proyectos Educativos.
- Responsable de Área de Gestión.

Artículo 12. Definición de categorías funcionales y características. Las desempeñarán aquellas personas trabajadoras a las que la dirección de la empresa encomiende las funciones que le sean propias. Gozarán de esta categoría y consiguiente tratamiento mientras ejerzan dicha función. Por tanto, no consolidarán derecho adquirido alguno.

–Directora/or Académica/o: Es la persona responsable y con capacidad decisoria que afecta al conjunto de los programas y proyectos educativos de la empresa. Es la persona que, en posesión de la titulación y experiencia adecuada a juicio de la Dirección, es designada para dirigir, liderar, diseñar, orientar y supervisar las actividades educativas de la empresa, diseñar y ejecutar el plan de formación interno y externo en colaboración con los responsables de área y/o otras funciones que le sean encomendadas, incluida cualquier función relacionada con el desarrollo de los exámenes organizados por la empresa. Estas funciones las complementará con el ejercicio docente como profesor/a y otras que pudieran ser asignadas por la dirección. Gozarán de esta categoría y consiguiente tratamiento mientras ejerzan dicha función. Por tanto, no consolidarán derecho adquirido alguno. Dependerá jerárquicamente del/la Director/a.

–Responsable de Programas y Proyectos Pedagógicos: Es la persona trabajadora que, además de impartir un número determinado de horas de clase y estar disponible para las sustituciones que sean necesarias, se encarga de la preparación de exámenes y pruebas de nivel, del mantenimiento de la base de datos del inventario, de apoyar a los profesores en aquello que necesiten, de pedir y repartir el material, de diseñar y elaborar la programación de cursos y, en general, de aquellas tareas que se le encomienden como apoyo a la Dirección Académica.

Así mismo, es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles a criterio de la dirección, realiza, supervisa y gestiona los proyectos, programas y certificaciones oficiales de su área funcional y coordina el equipo docente adscrito a su área funcional. Igualmente realiza un seguimiento de las necesidades de los clientes externos y las de su equipo para garantizar la satisfacción y cumplimiento de los objetivos de su área funcional. Entre otras funciones realizará y participará en reuniones con Dirección, con su equipo, con las familias de los usuarios, con los usuarios de los servicios, gestionará y seleccionará el material educativo a utilizar, elabora las memorias y asegura la correcta coordinación

del proyecto educativo, teniendo presencia continuada en el mismo y/o en el espacio físico dónde se desarrolla, será el responsable de diseñar y ejecutar el plan de formación de su área de actividad, incluida cualquier función relacionada con el desarrollo de los exámenes organizados por la empresa.

Gozará de esta categoría y consiguiente tratamiento mientras ejerza dicha función. Por tanto, no consolidará derecho adquirido alguno. Dependerá jerárquicamente del Directora/or Académica/o.

–Responsable de Área de Gestión: Es la persona encargada de un área de gestión y/o productiva determinada de la empresa, con funciones y tareas concretas de responsabilidad delegadas por su superior/a y supeditado/a a éste/ésta.

CAPÍTULO VI.–CESES

Artículo 13. Ceses.

Cuando la/el trabajador/a cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto para cada supuesto.

Si el cese se debe a voluntad de la trabajadora/or, ésta/éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, 15 días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación un día de salario por cada día de retraso en el aviso, hasta un máximo de 15 días.

CAPÍTULO VII.–JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, ASCENSOS, EXCEDENCIAS, JUBILACIONES, MATERNIDAD

Artículo 14. Jornada.

La jornada laboral anual máxima de las personas trabajadoras durante la vigencia del presente Convenio será de:

- Grupo I y III: 1.428 horas (1.050 horas lectivas y 378 no lectivas).
- Grupo II: 1.675 horas.

La prestación de servicios docentes diarios inferiores a 60 minutos computarán como una hora de trabajo. La prestación de servicios docentes diarios superiores a 60 minutos computarán por el tiempo exacto de su duración. Para una más conveniente organización del trabajo, se establece como módulo semanal de referencia 34 horas semanales para el Grupo I y 39 horas semanales para el Grupo II.

A partir de la publicación del presente convenio, la empresa considerará que aquellas personas trabajadoras que tengan una jornada anual con un promedio semanal de 25 horas lectivas, les corresponden 9 horas no lectivas (imputables a horas de preparación de clases, tiempos de desplazamiento, horas de formación etc.). Por debajo de dichas horas lectivas y no lectivas, se incrementará proporcionalmente.

Por ello, estas personas trabajadoras que desempeñen dicha jornada tendrán la consideración de jornada completa con un contrato de 34 horas semanales. Estas personas seguirán percibiendo la retribución total actual con los porcentajes de incrementos aquí establecidos y con efectos económicos desde el 1 de enero de 2023.

No obstante, puede optar la empresa por otra distribución semanal, en función de la actividad, necesidades, carácter del contrato, etc., siempre y cuando se justifique desde Dirección el carácter excepcional de la medida.

Las horas de mera presencia en el centro no serán consideradas como de trabajo, salvo cuando la empresa convoque reuniones generales de obligada presencia para el personal.

Cómputo de categorías funcionales: 200 horas sobre el cómputo anual establecido para su grupo.

Esta jornada será de aplicación para las personas trabajadoras que desarrollen su actividad en el departamento de español cuya jornada, durante la vigencia del presente Convenio será de:

- Grupo I y III: 1.446 horas (1.085 horas lectivas y 361 horas no lectivas).
- Grupo II: 1.715 horas.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo anual.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada de trabajo deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Artículo 15. Jornada irregular durante el verano.

Dada la especial actividad que desarrolla la empresa durante el periodo estival (julio y agosto), se acuerda que aquellas personas trabajadoras que durante el verano realicen una jornada mayor a la establecida podrán optar por compensar el exceso de horas realizadas con descanso o percibir la cantidad que esté establecida en ese momento.

Si la persona trabajadora optase por períodos de descanso, éstos se disfrutarán en períodos de baja actividad y preferentemente en días completos. De cualquier forma, el trabajador y la empresa deberán acordar otros períodos de tiempo de compensación.

En el supuesto que la persona trabajadora realice en el periodo estival una jornada inferior a la que tenga contratada, deberá recuperar las horas no realizadas.

Éstas, que no podrán ser en ningún caso más de 20, se compensarán antes del 30 de septiembre de cada año, teniéndose en cuenta para ello que no se podrá realizar una jornada semanal mayor de 25 horas lectivas de docencia.

Artículo 16. Cancelaciones.

En el caso de que se produzca, por cualquier circunstancia la cancelación de una clase, la persona trabajadora deberá comunicarlo con la mayor brevedad a la empresa. Asimismo, no estará obligado la persona trabajadora a permanecer en el centro en aquellas cancelaciones realizadas con menos de 24 horas de antelación de clases impartidas tanto en el centro como fuera del mismo.

Las horas canceladas con más de 24 horas durante los meses de octubre a mayo serán recuperadas en primer término. En el supuesto de no poder realizarse la recuperación, éstas se compensarán mediante la realización de actividades docentes (sustituciones, intensivos, diseño y elaboración de programas, exámenes...), o de cualquier otra función administrativa propia del centro que la empresa considere necesaria para compensar esta bolsa de horas.

El lugar y el horario de realización de las labores docentes que no sean de docencia directa, así como de las tareas administrativas, será designado por acuerdo entre las partes, respetando los plazos de finalización de las mismas establecidos por la empresa. La recuperación de las clases se hará de mutuo acuerdo entre la/el profesora/profesor y el alumnado. La cobertura de sustituciones se fijará dentro del horario de disponibilidad de la persona trabajadora, que deberá estar entre las horas de mayor demanda (las 7:30-10:00 h y las 13:00-22:00 h conjuntamente).

Los periodos para ejecutar este derecho por parte de la empresa son:

- 1.–Octubre-diciembre: se compensarán antes de finales de febrero.
- 2.–Enero-marzo: se compensarán antes de finales de abril.
- 3.–Abril-mayo: se compensarán antes de finales de junio.

Si la empresa no ejercita este derecho en el plazo arriba mencionado, perderá el mismo, salvo en los casos en los que el motivo haya sido imputable a la persona trabajadora (faltas de asistencia injustificadas, horario...).

Bolsa de horas: La acumulación de horas lectivas no trabajadas que se producen en los meses de junio y septiembre del personal fijo de plantilla, serán compensadas hasta un máximo de 35 horas mediante: formación, observaciones, feedback, reuniones en el centro, reuniones con padres, atención a clientes... o cualquier otra función que la empresa considere necesaria para compensar esta bolsa de horas.

La plantilla fija en ningún caso podrá negarse a sustituir la pérdida de horas lectivas durante este periodo por otras horas lectivas con el pretexto de acumular horas, siempre y cuando los periodos de

docencia directa propuestos por la empresa coincidan con su horario de disponibilidad, que deberá estar entre las horas de mayor demanda (las 7:30-10:00 h y las 13:00-22:00 h conjuntamente para clases regulares y de 9:00 a 13:00 h o de 16:00 a 20:00 h en intensivos).

Artículo 17. Descansos. Con carácter general se tenderá a agrupar los horarios del profesorado. Se garantizará un descanso mínimo ininterrumpido diario de 12 horas, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Artículo 18. Calendario laboral. En el mes de noviembre se negociará con la representación sindical el calendario anual. En él se fijarán los días lectivos y no lectivos, los días festivos, la finalización del curso y los criterios de reparto de vacaciones. Una vez negociado el calendario se expondrá en el tablón de anuncios de la empresa.

Artículo 19. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado.

Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano, a excepción de las personas trabajadoras adscritas al departamento de español a los que se garantizará de cualquier modo el período vacacional correspondiente e ininterrumpido en otras fechas del año.

Durante el verano se deberán respetar, además, unos niveles de productividad, de tal manera que, durante el mismo, se garantice al menos, el 80% de prestación de servicios del personal docente. Si no se alcanza dicho porcentaje de productividad, se procederá mediante sorteo a la adjudicación de las vacaciones.

El personal que preste sus servicios durante todo el año podrá elegir el período de disfrute de 15 días de sus vacaciones teniendo en cuenta, en cualquier caso, las limitaciones contenidas en el anterior artículo y en el presente. Los quince días restantes los elegirá la empresa.

El Grupo I (Docentes), además disfrutará en Semana Santa y Navidad los días de exceso de jornada que se marquen en el calendario laboral de la empresa, a excepción de los trabajadores adscritos al departamento de español, que se regirán por su calendario.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad o por contingencia común o profesional, se tendrá derecho a disfrutarlos en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Artículo 20. Permisos. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se exponen a continuación, e inmediatamente después del hecho causante, computándose todos ellos en días laborables, salvo aquellos que se indique expresamente que son en días naturales, comenzando el cómputo desde el día siguiente al hecho causante o desde el mismo día del suceso si no llega a comenzar la prestación de servicios o, si estando prestando servicios, la persona abandona el puesto de trabajo haciendo uso del permiso (se le computará el tiempo de prestación de servicios que haya generado):

1.-15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

2.-5 días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella (1 día natural más si se tuviera que desplazar a una provincia no limítrofe o isla y 2 días naturales más si se tuviera que desplazar al extranjero).

3.-2 días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días laborables.

4.-1 día laborable por traslado del domicilio habitual.

5.-Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6.–Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7.–Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

8.–En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

9.–Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 11.

10.–Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u

órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

11.—La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 8, 9 y 10, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 10, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

12.—Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

13.—La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

14.–1 día laborable por boda de familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y hermano y 2 días naturales más si tuviera que desplazarse al extranjero.

15.–2 días laborables para asuntos personales dentro del año natural que se concederán obligatoriamente por la empresa si se solicitan con, al menos, 15 días de antelación y cuando no haya en la empresa otro trabajador en las mismas circunstancias.

El disfrute de los dos días de asuntos propios no podrá ser acumulado en días continuados y no podrán ser nunca inmediatamente antes o después de vacaciones, o entre días considerados días no laborables. Si no se cumplen estas condiciones la empresa podrá denegar el permiso por necesidades del servicio. El plazo de preaviso no se tendrá en cuenta en supuestos excepcionales debidamente justificados.

16.–Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo por año que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, 20 días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose otra persona trabajadora de permiso, la dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

A los efectos de los permisos establecidos en este artículo tendrán la misma consideración las parejas de hecho inscritas en el registro oficial y los/as hijos/as adoptivos/as o al/ a la acogido/a con fines adoptivos.

El parentesco de consanguinidad y afinidad comprende:

–Primer Grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.

–Segundo Grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Artículo 21. Ascensos y vacantes. El Personal Docente que haya trabajado en más de una ocasión en la empresa, no podrá ser contratado con una categoría inferior a la que poseía anteriormente para el desempeño de las mismas funciones.

En caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato a tiempo parcial.

Los/as auxiliares administrativos/as ascenderán a la categoría de oficial, siempre que exista vacante y reúnan las condiciones que, a juicio de la dirección y oídos los representantes de los trabajadores, precise el puesto. Los/as auxiliares administrativos/as con cinco años de antigüedad y rendimiento satisfactorio, de no existir vacante de oficial, tendrán derecho a la retribución salarial de éste.

Artículo 22. Excedencias. En la concesión de las excedencias la empresa se regirá por lo establecido en la legislación laboral vigente (artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores) y en las condiciones igualmente establecidas.

Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a:

22.1. Excedencia voluntaria: La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La excedencia voluntaria no concede una reserva del puesto de trabajo. La persona trabajadora tendrá un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría que se hará efectivo en el momento que finalice el periodo de excedencia y la persona trabajadora solicite la reincorporación.

El tiempo que transcurra en esta situación no computará a efectos de antigüedad ni de cotizaciones sociales. El plazo de preaviso para solicitar estas excedencias y el reingreso una vez finalizados los períodos concedidos será, salvo circunstancias excepcionales, de 30 días.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria no podrá prestar sus servicios, mientras dure dicha excedencia, por cuenta propia o ajena, como personal docente o no docente en otro centro de idiomas y/o academia o como profesor/a de conversación en un centro escolar ubicados en la Comunidad Foral de Navarra.

22.2. Excedencia por cuidado de familiares: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de cada hijo a contar desde el nacimiento del mismo o de la resolución judicial de adopción o acogimiento.

También tendrán derecho a una excedencia no superior a dos años por el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en excedencia será computable a efectos de antigüedad y durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria no podrá prestar sus servicios, mientras dure dicha excedencia, como personal docente o no docente en otro centro de idiomas y/o academia o como profesor/a de conversación en un centro escolar ubicados en la Comunidad Foral de Navarra.

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

El plazo de preaviso para solicitar estas excedencias y el reingreso una vez finalizados los periodos concedidos será, salvo circunstancias excepcionales, de 30 días.

Artículo 23. Jubilación Parcial.

La empresa concederá el acceso a la jubilación parcial de aquellas personas trabajadoras que, cumpliendo los requisitos legalmente establecidos, así lo soliciten.

Artículo 24. Violencia de Género.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

CAPÍTULO VIII.–FORMACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 25. Formación.

La empresa presentará a los representantes de los trabajadores en el mes de septiembre de cada año el plan de formación.

Este plan tendrá como objetivos:

- Promover el desarrollo personal y profesional de su plantilla.
- Adaptación al cambio y a los procesos de innovación tecnológica y sostenibilidad.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especialización y polivalencia en sus diferentes grados.
- Prevención de riesgos laborales.
- Excelencia en la atención a los usuarios atendidos.

La formación se dividirá en dos bloques:

–Plan de formación continua para la plantilla, impartido por Dirección Académica, Responsables de Área y Docentes experimentados. Este plan interno cubrirá:

- Programa de formación inicial (Inducción).

- La tecnología como herramienta en el aula.
 - Formación específica dirigida a niños, jóvenes, adultos, empresas, preparación de exámenes oficiales.
- Plan de desarrollo y perfeccionamiento.
- Formación de desarrollo y perfeccionamiento: Celta, Delta, lh Certificate, Coaching y similares
 - Formación exámenes oficiales: Supervisor, examinador, vigilante y similares.

Así mismo, se fomentará la participación en conferencias, webinars de FECEI, IHWO y similares.

El tiempo del Plan de formación continuo será de 10 horas por curso académico y persona trabajadora y para el curso 2024/2025 se computará como 10 horas de tiempo efectivo de trabajo siempre y cuando estén debidamente certificadas dichas horas formación. Por su parte, la consideración del tiempo del Plan de desarrollo y perfeccionamiento será compensado en la retribución mensual del servicio que lleve aparejada dicha certificación y/o acreditación.

Este plan de formación continua será de obligado cumplimiento para la plantilla de docente fijos y temporales, a excepción de los docentes con dedicación exclusiva en colegios. El idioma y formato vehicular de las sesiones será el que mejor se ajuste a los contenidos y alumnos a los que vaya dirigido.

Artículo 26. Formación del personal profesorado en idiomas.

Aquellos trabajadores de la empresa que deseen asistir a un curso de un idioma tendrán unos descuentos en matrícula y mensualidad de un 100% del precio vigente en el momento del comienzo del curso. Asimismo, el personal no docente podrá realizar también cursos de idiomas con las mismas ventajas.

En cualquier caso, el número de trabajadores por grupo no podrá ser superior a dos en los grupos regulares del centro que oscilan entre 5 y 10 alumnos y deberá haber plazas en estos grupos, no pudiendo producirse la incorporación antes del mes de noviembre. Estas condiciones serán efectivas para los meses de verano, siendo un 50% para tasas de exámenes oficiales de idiomas de los que la empresa es Centro Examinador Oficial.

CAPÍTULO IX.–MEJORAS SOCIALES

Artículo 27. Becas para cónyuge, parejas de hecho e hijos.

El/la cónyuge, pareja de hecho e hijos/as del personal afectado por este Convenio tendrán derecho a plaza y mensualidades gratuitas en los cursos regulares e intensivos de preparación para Exámenes Oficiales en los que la empresa sea Centro Examinador Oficial. Durante su estancia en el centro, el alumnado becado tendrá idénticas obligaciones que el resto del alumnado y deberá haber plazas en estos grupos no pudiendo producirse la incorporación antes del mes de noviembre en los cursos regulares.

Así mismo gozarán de un 25% de descuento en la mensualidad de los cursos regulares en grupo e intensivos de preparación para Exámenes Oficiales, en los que la empresa sea Centro Examinador Oficial, los sobrinos y sobrinas de trabajadores del personal afectado por este Convenio. Durante su estancia en el centro el alumnado becado tendrá idénticas obligaciones que el resto del alumnado y deberá haber plazas en estos grupos no pudiendo producirse la incorporación antes del mes de noviembre.

Artículo 28. Seguro de responsabilidad civil y accidentes.

1. La empresa deberá contratar un seguro de responsabilidad civil para todas las personas trabajadoras con una cobertura de 42.070,85 euros por trabajadora/trabajador. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

2. Igualmente, la empresa suscribirá para sus trabajadoras/trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 42.070,85 euros por cada trabajadora/trabajador para cualquier accidente profesional que sufra la/el trabajadora/trabajador durante su vida laboral, incluido accidente «in itinere».

Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes serán las siguientes para cada trabajadora/trabajador:

–Capital asegurado en caso de muerte por accidente: 42.070,85 euros.

–Capital asegurado en caso de invalidez por accidente: 42.070,85 euros.

Esta última cifra se reducirá, conforme a los correspondientes porcentajes por la pérdida o inutilidad absoluta de miembros, en los casos de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

El infarto de miocardio y sus consecuencias queda garantizado, siempre que sea declarado en firme como accidente laboral por la autoridad laboral o judicial.

Artículo 29. Incapacidad temporal.

1. En los casos de Incapacidad Temporal, si fuera su causa enfermedad común o accidente no laboral la empresa completará la prestación de la Seguridad Social durante el tiempo que la persona trabajadora se encuentre en esta situación y siempre y cuando siga perteneciendo a la plantilla de la empresa en los siguientes términos:

–Del 1.º al 21.º día el 75% del salario.

–A partir del 22.º día el 85% del salario.

2. En los casos de Incapacidad Temporal por accidente laboral, incluidos los “in itinere” y en los supuestos de enfermedad profesional, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social durante el tiempo que la persona trabajadora se encuentre en esta situación y siempre y cuando siga perteneciendo a la plantilla de la empresa, hasta el 100% del salario desde el primer día.

3. No se obligará al trabajador a solicitar la Baja de un día cuando se va a realizar una prueba o se ha ingresado en Urgencias sólo unas horas.

4. La persona trabajadora deberá comunicar el mismo día que cause baja médica, y si fuera posible antes, esta circunstancia a la empresa, remitiendo un correo electrónico a la Dirección de RRHH y a la Dirección Académica para garantizar la adecuada prestación y organización del servicio.

Artículo 30. Otras mejoras.

Las personas trabajadoras se integrarán en los beneficios y descuentos que disfrutaban los empleados del Colegio de Médicos de Navarra en distintos establecimientos comerciales. Para ello, se facilitará a los trabajadores la acreditación correspondiente.

Asimismo, durante la vigencia del convenio se integrarán nuevas mejoras en diferentes ámbitos.

CAPÍTULO X.–RETRIBUCIONES

Artículo 31. Conceptos salariales.

La empresa abonará el salario mensual que corresponda a las personas trabajadoras en función del trabajo realizado dentro de los cinco días primeros del mes siguiente a su devengo.

El salario de las personas trabajadoras afectadas por este convenio estará formado por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y complementos que pudieran corresponder, en su caso.

Además del salario y los complementos anteriores, el personal docente de Clen College será remunerado mediante salario variable.

Dicha retribución por incentivos se aplicará exclusivamente respecto de aquellos clientes que hayan sido captados por gestión propia y directa del personal docente en las condiciones establecidas en la tabla anexa III. Esta cuestión deberá ser confirmada por el cliente mediante la suscripción de una ficha registro que así lo confirme.

Artículo 32. Retribuciones.

Las retribuciones para cada grupo profesional y categoría se recogen en las tablas salariales del anexo I. Las personas trabajadoras que estén de alta en la empresa en la fecha de abono de los incrementos, que se indican a continuación, tendrán derecho a percibir los mismos. El salario de la tabla se establece en función de la jornada máxima anual y semanal de cada categoría.

Para el año 2022, la empresa realizará un único pago consolidable de 125 euros para todas aquellas personas trabajadoras con una jornada semanal igual o superior a 20 horas de promedio en el año 2022 y la parte proporcional de esa cantidad a aquellas otras personas con una jornada semanal inferior a 20 horas y en proporción al tiempo de prestación de servicios durante el año 2022.

Con fecha de efectos del 1 de enero de 2023, la empresa aplicará a todas las personas trabajadoras un incremento salarial consolidable del 3,5% sobre la retribución consolidada del año anterior.

Con fecha de efectos del 1 de enero de 2024, la empresa aplicará a todas las personas trabajadoras un incremento salarial consolidable del 3,75% sobre los salarios de 2023.

Artículo 33. Salarios de trabajadores en Prácticas:

–Primer año: 100% salario convenio, según categoría.

–Segundo año: 100% salario convenio, según categoría.

Artículo 34. Antigüedad.

Como consecuencia de la nueva consideración de jornada completa (y con la misma fecha de efectos jurídicos), a las personas trabajadoras que actualmente realizan 25 horas lectivas (y de forma proporcional a las que realizan menos jornada), el importe del trienio y/o quinquenio se calculará en función del nuevo porcentaje de jornada y se abonará con efectos económicos del 1 de enero de 2023.

Del mismo modo, la empresa reconocerá y abonará con efectos económicos del 1 de enero de 2023 dos quinquenios más de antigüedad, tras el tope máximo de los cinco trienios existente en el convenio actual. El importe de cada quinquenio será el equivalente, proporcionalmente, respecto al trienio a dichos cinco años.

Artículo 35. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 2 pagas extraordinarias, o su parte proporcional para contratos inferiores a un año, a percibir junto con la nómina de junio y diciembre, que constarán de lo percibido mensualmente en concepto de salario base y antigüedad.

Las pagas extraordinarias serán abonadas de forma prorrateada en doce mensualidades ordinarias, salvo que la persona trabajadora solicite que lo sea en catorce pagas.

Artículo 36. Plus de Capacitación.

Todo el personal docente que acredite la formación en IH o similar (CELTA, IHC, Trinity TESOL,...) percibirá un plus de capacitación mensual en las cantidades establecidas en el Anexo I.

Artículo 37. Horas extraordinarias y sustituciones.

Las horas extraordinarias podrán ser abonadas en metálico o compensadas por el tiempo equivalente de descanso en periodos de baja actividad de la empresa a pactar entre ésta y la persona trabajadora.

Para calcular las horas complementarias se tendrá en cuenta el salario de cada categoría que se viniera percibiendo.

Las horas complementarias solo las podrán realizar las personas trabajadoras fijas y solamente se les abonarán cuando realicen todas las horas pactadas en su contrato en cómputo anual. Para las personas trabajadoras eventuales, se realizará el cálculo según el sistema ya acordado entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Las sustituciones se retribuirán de forma que por cada hora de sustitución se abonará lo correspondiente a 1,5 horas de cada categoría, excepto en los casos de sustituciones de clases a grupos de examen o las realizadas en sábado que se retribuirán a razón de 2 horas por hora trabajada.

De este pago quedan excluidas aquellas sustituciones que se realicen para compensar las horas a las que se refiere el artículo 15.

Artículo 38. Trabajo en sábados.

Las horas lectivas trabajadas en sábado se retribuirán multiplicando el precio hora de cada categoría por 1,5.

Artículo 39. Clases a grupos intensivos de examen.

La impartición de clase en los grupos intensivos que se crean para la preparación de los exámenes en cualquiera de sus modalidades lingüísticas y más concretamente de F.C.E., C.A.E., C.P.E., T.O.E.F.L.,

I.E.L.T.S. y los de la Escuela Oficial de Idiomas, se retribuirá de la misma forma que el trabajo en sábados (multiplicando el precio hora de cada categoría por 1,5).

En el supuesto de que una mayoría de los alumnos del grupo decidiese no presentarse al examen, el/la profesor/a estará obligado/a comunicar esta circunstancia a la dirección. En ese caso la retribución de las horas de clase sería la establecida con carácter general para el resto de los grupos.

Por grupo de examen se entenderá que, al menos, se imparta clase a dos personas, por lo que quedan excluidas las tutorías individuales.

Asimismo, se entiende que la preparación para exámenes supone para el/la profesor/a un esfuerzo extra de corrección de ejercicios y preparación para la prueba escrita. Quedan por lo tanto fuera de consideración como grupo de examen las clases que hagan referencia sólo a pruebas orales.

La dirección pedagógica del centro será la que definirá, de acuerdo con los criterios anteriores, si la clase reúne los requisitos o si el/la profesor /a realiza efectivamente la preparación, para su consideración como hora de preparación de exámenes.

Artículo 40. Plus Desgaste Transporte.

La empresa compensará económicamente a partir del inicio del curso escolar 2024/2025, siempre y cuando el presente convenio esté publicado, el gasto provocado por los desplazamientos realizados dentro de la jornada de trabajo, en las circunstancias que a continuación se detallan:

Se computarán aquellos desplazamientos dentro de Pamplona que, por motivo de trabajo, deba realizar una persona trabajadora, en las franjas horarias de 07:00 h a 15:00 h y de 15:00 h a 20:00 h, siempre y cuando el domicilio del cliente se encuentre a una distancia superior a la equivalente a 15 minutos caminando desde el domicilio social de la empresa.

Serán compensados según la siguiente escala:

PLUS DESGASTE TRANSPORTE	
Frecuencia semanal	Cuantía mes
1	12,00 euros
2	18,00 euros
3	24,00 euros
4	30,00 euros
5	36,00 euros
6	42,00 euros
7	48,00 euros
8	54,00 euros
9	60,00 euros
10	66,00 euros

Los desplazamientos entre academias Clen College ubicadas en Pamplona no computarán a efectos de este complemento.

Artículo 41. Kilometraje.

Independientemente del Plus Desgaste Transporte que se establece en el artículo 41, en los casos que la persona trabajadora deba desplazarse a otras poblaciones fuera de Pamplona, la empresa abonará el correspondiente kilometraje tomando como referencia de partida las tablas que figuran en el anexo II.

DESPLAZAMIENTOS FUERA DE PAMPLONA		
	2023	2024
1 Profesor	0,32 euros km	0,33 euros km
2 o más Profesores	0,44 euros km	0,45 euros km
Desplazamiento > 30 km	6,38 euros	6,57 euros

El kilometraje se abonará al/la profesor/a que utilice su vehículo, en las cuantías recogidas en el Anexo I.

Artículo 42. Informes.

Se establece que por cada informe que se realice sobre el rendimiento y evolución del/a alumno/a, se percibirá una compensación recogida en el Anexo I.

Artículo 43. Retribución categorías funcionales.

Las personas trabajadoras que desempeñen categorías funcionales percibirán además de su salario base, y mientras desempeñen la función asignada, las cantidades recogidas en el Anexo I.

CAPÍTULO XI.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. Faltas.

La organización y disciplina de trabajo en la empresa será competencia exclusiva de la Dirección de la empresa, la cual podrá sancionar a las personas trabajadoras ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente y a la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

A.-Faltas leves:

- a) De dos a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- f) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

B.-Faltas graves:

- a) De cuatro a diez faltas de puntualidad injustificadas en el período de dos meses.
- b) No fichar hasta dos veces al mes a la entrada o a la salida en el sistema de registro horario establecido en cada momento por la empresa.
- c) Falta de aseo o limpieza personal a la hora de impartir clase, atender clientes, etc.
- d) La falta de respeto o maltrato injustificado al alumnado o clientes dentro o fuera del horario lectivo.
- e) No ir correctamente vestido a la impartición de clases, tutorías, etc. cuando la especialidad del cliente lo requiera.
- f) No comunicar la cancelación de una clase o no hacerlo, con al menos cinco horas de antelación, salvo aquellas clases que se impartan a primera hora de la mañana, en concreto, entre las 7:00 horas y 8:00 horas.
- g) La inasistencia injustificada a los cursos de formación obligatoria para el profesorado que imparta la empresa, si tales cursos van comprendidos dentro de la jornada semanal, así como las reuniones informativas, obligatorias y remuneradas por la empresa.
- h) La no preparación previa de la clase, tutoría, etc. quedando la valoración de dicha preparación al resultado de la comprobación del/ de la Responsable de Área y/o de la Dirección Académica y/o de la Dirección de la empresa.

i) Se tipifica como falta grave aquellas quejas formuladas por el alumnado dirigidas a una persona trabajadora que sean corroboradas por la propia Dirección de la empresa y/o por el/ la Responsable de Área y/o de la Dirección Académica, quienes deberán entregar en el plazo de 48 horas a la Dirección de la empresa un informe al respecto.

j) La falta en la impartición de una a tres clases durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

k) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo, así como entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

l) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluido el retraso, la resistencia y obstrucción a la realización de evaluaciones, a la utilización del material didáctico entregado por la empresa, a la utilización de las plataformas digitales facilitadas por la empresa, nuevos métodos de racionalización de trabajo, así como negarse a rellenar o entregar más tarde del día 26 de cada mes los partes de trabajo, falsear los mismos, no realizar los controles de asistencia, así como de la materia impartida en cada clase, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

m) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

C.–Faltas muy graves:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un periodo de tres meses, o veinte en seis meses.

b) No fichar tres o más veces al mes a la entrada o a la salida en el sistema de registro horario establecido en cada momento por la empresa, así como la suplantación en el registro horario y el marcaje de horas de entrada y/o salida incorrectas.

c) La falta en la impartición a partir de cinco clases durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) No comunicar de forma reiterada las cancelaciones de clase, entendiendo dicha reiteración como dos o más veces en un mes o cuatro o más veces en un trimestre.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal a la empresa. La concurrencia desleal es la situación que se produce cuando la persona trabajadora hace la competencia a la empresa para la que trabaja de manera desleal, trabajando de forma simultánea en otra empresa o por cuenta propia a la vez, concurriendo con la actividad básica de la empresa donde trabaja, sin el permiso expreso de esta. Se considerará que existe concurrencia desleal en los supuestos en los que la persona trabajadora aproveche los conocimientos adquiridos en la empresa, la designación como examinador oficial en una entidad diferente a Clen College, la información obtenida desde dentro de la empresa o el desvío de clientes, entre otros. Esto incluye, la realización de trabajos y/o impartición de clases particulares, así como el empleo, para usos propios, del material de la empresa. La persona trabajadora tiene la obligación de no concurrir con la empresa mientras exista la relación laboral, incluidos los periodos de vacaciones y excedencia.

i) La sustracción y el uso fuera del centro de material y herramientas para uso particular, sin previa autorización de la empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, alumnos, clientes, etc.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

m) Originar riñas o pependencias con sus compañeros de trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un semestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 45. Régimen de sanciones.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Las sanciones por faltas graves o muy graves serán comunicadas a los representantes legales de las personas trabajadoras para su conocimiento.

Asimismo, se dará un plazo de cinco días, para que la persona trabajadora presente por escrito las alegaciones que considere oportunas a la empresa.

Las sanciones máximas que podrán interponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

–Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

–Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días. Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.

–Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días. Despido disciplinario.

Artículo 46. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán según estos plazos:

–Faltas leves, diez días.

–Faltas graves, veinte días.

–Faltas muy graves, sesenta días y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El tiempo de prescripción empezará a contar desde que la empresa tuvo conocimiento de la realización del acto sancionable.

CAPÍTULO XII.–DERECHOS SINDICALES, GLOBALIDAD, ABSORCIÓN, DERECHOS ADQUIRIDOS Y LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

Artículo 47. Derechos sindicales.

Las partes acuerdan que el crédito horario del que disponen los representantes de los trabajadores se disfrute de manera que éstos vean ampliado su contrato de trabajo del siguiente modo: en 2 horas el Presidente/a del Comité de empresa y el resto de los miembros del Comité de Empresa. Dichas horas no serán lectivas ni dentro del horario laboral y se dedicarán a su cometido como representantes de los trabajadores.

Además de la ampliación de contrato dispondrán del crédito suficiente para acudir a los cursos de formación de delegados que se organicen, para acometer la negociación colectiva o para acudir debido a su cargo a las citaciones en la Inspección de Trabajo, el Tribunal Laboral de Navarra o el Juzgado de lo Social si las hubiese. Asimismo, se determinará el posible uso de crédito sindical para otras cuestiones de carácter extraordinario que pudiesen surgir.

La retribución correspondiente a las horas de ampliación de contrato, contemplado en el párrafo 1.º, será la misma que la establecida para las horas lectivas.

Artículo 48. Globalidad y absorción.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible. Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, vengán abonando las empresas a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 49. Condiciones más beneficiosas.

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

Las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, viniesen disfrutando de más vacaciones, menor jornada y salario superior se les respetará como derecho ad personam.

Artículo 50. Legislación subsidiaria.

Para lo no dispuesto en el presente convenio colectivo de empresa, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Enseñanza No Reglada y en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como en las disposiciones laborales de carácter general vigentes en cada momento.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Cláusula de descuelgue. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la

negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al arbitraje del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Segunda.—Adhesión al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

1. Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo o de cualquiera de otros que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar al sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2. Igualmente las partes firmantes de este convenio colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre las personas trabajadoras y la empresa incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materias que se contemplan en la disposición adicional 2.^a del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

ANEXO I.-TABLAS SALARIALES CLEN COLLEGE 2023 - 2024

2023

GRUPO I	CATEGORÍA	SALARIO AÑO (euros)	SALARIO (euros)	PLUS CAPACITACIÓN (euros)	PLUS TRABAJO DISTANCIA/TRANSPORTE (euros)
Grupo I.-Profesor titular de primera	Profesor especialista	17.347,44	14.985,12	310,68	2.051,64
Grupo I.-Profesor titular de segunda	Profesor generalista	15.971,72	13.609,40	310,68	2.051,64

GRUPO I	CATEGORÍA	SALARIO AÑO (euros)	SALARIO (euros)	PLUS CAPACITACIÓN (euros)	PLUS TRABAJO DISTANCIA/TRANSPORTE (euros)
Grupo I.-Profesor titular de primera	Profesor especialista	17.347,44	14.985,12	310,68	2.051,64
Grupo I.-Profesor titular de segunda	Profesor generalista	15.971,72	13.609,40	310,68	2.051,64

GRUPO II	CATEGORÍA	SALARIO AÑO (euros)	SALARIO (euros)	PLUS TRABAJO DISTANCIA/TRANSPORTE (euros)	PLUS FUNCIONAL (euros)
Grupo II.-Personal de gestión	Jefe/a de administración	20.805,16	15.934,15	1.705,74	3.165,27
Grupo II.-Personal de gestión	Responsable comercial	20.805,16	15.934,15	1.705,74	3.165,27
Grupo II.-Personal de gestión	Responsable RRHH	20.805,16	15.934,15	1.705,74	3.165,27
Grupo II.-Personal de gestión	Ofic. Admin.1 especialista	16.519,98	14.814,24	1.705,74	
Grupo II.-Personal de gestión	Ofic. Admin. 2 generalista	15.120,00	13.414,26	1.705,74	

CATEGORÍAS FUNCIONALES	
Categoría	Comp. anual
Director/a académico	3.560,92 euros
Responsable área académica/proyectos	3.165,27 euros

ANTIGÜEDAD		
Trienio año	440,55 euros	Hasta un máximo de 5 trienios
Quinquenio año	734,25 euros	Hasta un máximo de 2 quinquenios

DESPLAZAMIENTOS 2023	
1 profesor por km	0,32 euros
2 o más por km	0,45 euros
Más de 30 km (ida y vuelta)	6,45 euros

INFORMES
2,5

2024

GRUPO I	CATEGORÍA	SALARIO AÑO (euros)	SALARIO (euros)	PLUS CAPACITACIÓN (euros)	PLUS TRABAJO DISTANCIA/TRANSPORTE (euros)
Grupo I.–Profesor titular de primera	Profesor especialista	17.997,97	15.547,06	322,33	2.128,58
Grupo I.–Profesor titular de segunda	Profesor generalista	16.727,72	14.276,82	322,33	2.128,58

GRUPO II	CATEGORÍA	SALARIO AÑO (euros)	SALARIO (euros)	PLUS TRABAJO DISTANCIA/TRANSPORTE (euros)	PLUS FUNCIONAL (euros)
Grupo II.–Personal de gestión	Jefe/a de administración	21.585,36	16.531,68	1.769,70	3.283,97
Grupo II.–Personal de gestión	Responsable comercial	21.585,36	16.531,68	1.769,70	3.283,97
Grupo II.–Personal de gestión	Responsable RRHH	21.585,36	16.531,68	1.769,70	3.283,97
Grupo II.–Personal de gestión	Ofic. admin. 1 Especialista	17.139,48	15.369,77	1.769,70	
Grupo II.–Personal de gestión	Ofic. admin. 2 Generalista	15.876,00	14.106,30	1.769,70	

GRUPO III	CATEGORÍA	SALARIO AÑO (euros)	SALARIO (euros)	PLUS CAPACITACIÓN (euros)	PLUS TRABAJO DISTANCIA/TRANSPORTE (euros)
Grupo III.–Personal de atención directa	Monitor/a ocio y tiempo libre	15.876,00	13.747,42	-	2.128,58

CATEGORÍAS FUNCIONALES	
Categoría	Comp. anual
Director/a académico	3.694,45 euros
Responsable área académica/proyectos	3.283,97 euros

ANTIGÜEDAD		
Trienio Año	457,07 euros	Hasta un máximo de 5 trienios
Quinquenio Año	761,78 euros	Hasta un máximo de 2 quinquenios

DESPLAZAMIENTOS 2024	
1 profesor por km	0,33 euros
2 o más por km	0,47 euros
Más de 30 km (ida y vuelta)	6,70 euros

INFORMES
2,5

PLUS DESGASTE TRANSPORTE INTERURBANO	
Frecuencia semanal	Cuantía mes
1	12,00 euros
2	18,00 euros
3	24,00 euros
4	30,00 euros
5	36,00 euros
6	42,00 euros
7	48,00 euros
8	54,00 euros
9	60,00 euros
10	66,00 euros

A partir del Curso 2024/2025

ANEXO II.–TABLAS DE KILOMETRAJE

Esta tabla de kilometraje toma como referencia el domicilio social de la Empresa, sito en Baja Navarra, 47 de Pamplona hasta los centros de trabajo o las localidades a las que se hace referencia a continuación.

Si posteriormente se prestasen servicios en una localidad o centro de trabajo diferente de los relacionados en la tabla, será la Comisión Paritaria la encargada de establecer el kilometraje correspondiente. Dicha tabla será de aplicación a partir de enero 2024.

LOCALIDADES O CENTROS	N.º KM. IDA Y VUELTA
Barasoain (Acciona)	52
Barañain	12
Cizur Menor (Ikastola SF)	11
Cordobilla (AIN)	11
Estella	92
Huarte- Areta	11
Lumbier	86
Mutilva	10
Noain	16
Olloki	16
Orcoyen	16
Polígono Orcoyen-Arazuri (SAS)	22
Sarriguren (Cener, Gamesa, Acciona, Maristas ...)	9
Tajonar	17

LOCALIDADES O CENTROS	N.º KM IDA Y VUELTA
Ainzoain (Cuartel, ACR ...)	14
Alsasua	106
Alzuza (Comansa)	13
ARRE (ATP ...)	12
Barasoain (Acciona)	52
Campanas / Tiebas	32
Ciudad del Transporte (Imarcoain)	25
Cizur Menor (Ikastola SF)	11
Cordobilla (AIN)	11
Estella	92
Huarte/Olaz (Storopack, Lesmarc ...)	11
Iraizoz (Maier, Lácteos Goshua, Grupo Bel ...)	56-55-52
Landaben	10
Larrainzar	50
Lumbier	86
Mutilva	10
Noain (Colegio e Instituto)	14
Olloki	16
Orcoyen (Mapsa, Lucas, Propisa, Tiruñia, Gestamp, Comersin, Superfos ...)	16
Polígono Orcoyen-Arazuri (SAS)	22

LOCALIDADES O CENTROS	N.º KM IDA Y VUELTA
Orikain (Avient)	6
Sarriguren (Ayuntamiento)	9
Sarriguren (Cener, Gamesa, Acciona, Maristas ...)	9
Tajonar	17
Torres de Elorz	25

ANEXO III.–TABLA RETRIBUCION VARIABLES

SERVICIO	VARIABLES NUEVA CONTRIBUCIÓN	ALUMNO CLEN (euros)	NUEVO ALUMNO	CONDICIÓN	DEVENGO	
			CUANTÍA			
1	Curso regular septiembre-octubre a 31 mayo o junio		10%	Si el alumno termina en mayo-junio de un curso completo	Junio	Único pago
2	Intensivos cambridge		5%	Si el alumno termina intensivo	Mes fin intensivo	Único pago
3	Intensivo verano (adulto, adoles, niño)		2,50%	Del importe facturado	Mes del intensivo*	Único pago
4	Extranjero verano	30,00	50,00 euros		Junio	Único pago
5	Extranjero trimestre	75,00	125,00 euros		Junio	Único pago
6	Extranjero año academico	150,00	250,00 euros		Junio	Único pago
7	Tutoria		2,50%	Del importe facturado	Fin tutoria	Único pago
8	Colegio nuevo		5%	Del importe facturado al final del curso academico	Junio	Único pago
9	Empresa nueva		5%	Del importe facturado al final del curso academico	Junio	Único pago

* Si el trabajador no tiene relación laboral o esta suspendida durante el verano, percibira esta cantidad en su primera nomina posterior.

DETERMINACION DE LAS PARTES

El presente convenio colectivo se concierta por los representantes designados por la empresa CLEN College y por los sindicatos ELA y UGT como integrantes de la parte social.

–En representación de la empresa:

Don Eduardo Uterga.

Don Alfonso Larráyoiz Echarte.

Representación Legal de las personas trabajadoras:

–Delegadas de personal:

Doña Celia Galdeano (ELA).

Doña Begoña Corral (ELA).

Doña Olive Cenoz (UGT).

En Pamplona, a 3 de julio de 2024.