

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Fundación Idiomas Vital Fundazioa**

Resolución de la Delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2018-2019-2020-2021-2022 para la Fundación Idiomas Vital Fundazioa. Código convenio número 01101002012021.

ANTECEDENTES

El día 4 de marzo de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 12 de febrero de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 11 de marzo de 2021

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Convenio colectivo de Fundación Idiomas Vital Fundazioa de Vitoria-Gasteiz
(2018 – 2022)****Artículo I. Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo afectará al centro de trabajo de la empresa situado en la calle Monseñor Estenaga, 1 de Vitoria-Gasteiz, y a aquellos otros centros de trabajo que la empresa pudiera tener en el futuro.

Artículo II. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de lo establecido para las revisiones salariales en los preceptos del convenio que regulan esta materia, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022, siendo su denuncia automática al término de su vigencia.

Artículo III. Jornada laboral

La jornada laboral tendrá como referencia la existente en el convenio del sector en cada momento.

- Para el personal docente se mantiene durante toda la vigencia del convenio, a título personal y dado el carácter de jornada reducida o parcial de los actuales componentes de la plantilla con carácter fijo, 510 horas de carácter lectivo más 92 horas de carácter complementario, es decir 602 horas contratadas, lo que supone una jornada del 48,08 % para los años 2018, 2019 y 2020.

Para las personas trabajadoras componentes de la plantilla cuya jornada sea inferior o superior, las horas de carácter complementario serán en proporción a la jornada que vengán realizando.

- Asimismo para el personal no-docente de administración y servicios se mantiene durante toda la vigencia del convenio, a título personal y dado el carácter de jornada reducida o parcial de los actuales componentes de la plantilla con carácter fijo, 750 horas de trabajo, lo que supone un 47'32 % para el año 2018, 2019 y 2020.

Al permanecer en ambos casos, tanto para el personal docente como para el personal no-docente de administración y servicios, el número de horas de trabajo invariable a lo largo de toda la vigencia del convenio, si en el convenio de referencia del Sector se produjera en dicho periodo una disminución del número total de horas a trabajar, se procederá a actualizar el mencionado porcentaje con las consecuencias inherentes a la misma.

Si por circunstancias de trabajo fuera necesaria ampliar la jornada, la empresa podrá en todo momento ofrecer a las personas trabajadoras actuales componentes de la plantilla la ampliación de dicha jornada, con la retribución proporcional que proceda, o contratar nuevas personas trabajadoras colaboradoras, en las condiciones que en todo momento marque la legislación vigente.

Habida cuenta de que los trabajos administrativos en razón a sus peculiares características pueden ser más necesarios en el comienzo o al final de cursos escolares, la Dirección de la empresa tendrá facultad para modificar este horario en razón a las propias necesidades del centro.

La jornada de trabajo habitual en los meses en los que se vienen desarrollando los trabajos de enseñanza tendrán carácter de tarde. No obstante, de común acuerdo las partes podrán convenir que la jornada del mes de septiembre pueda darse en carácter de mañana, si a criterio de la Dirección del centro fuera necesario.

Artículo IV. Vacaciones

El período de vacaciones reglamentarias será de 30 días naturales o la parte correspondiente que resulte en función de los meses de trabajo y que podrán disfrutarse en razón a las

circunstancias, y a ser posible el mes de agosto, bien entendido que de no ser esto posible, serán de aplicación los días de Navidad y Semana Santa. El personal que a mediados del mes de junio y durante el mes de julio permanecen en plantilla, queda a disposición de la empresa y de común acuerdo con la Dirección pueden establecer actividades relacionadas con temas de enseñanza o reciclaje de profesorado y/o trabajos administrativos.

En el mes de septiembre todas las personas trabajadoras componentes de la plantilla realizarán los trabajos necesarios en cuanto a tramitación, inscripción, preparación de trabajo, exámenes, etc., en la medida que ello sea necesario a criterio de la Dirección de la empresa, sin que ello presuponga un mayor número de horas de trabajo en incremento de jornada, habida cuenta que durante los meses de julio y parte de junio no son requeridos para realizar otros menesteres.

Artículo V. Salarios

A) Los salarios para el año 2018 serán los correspondientes al año 2017 incrementados en un IPC de la CAPV (2018) + 0,50 % , suponiendo un incremento de un 1,50 % .

B) Para el año 2019 los salarios de 2018 se incrementarán en un IPC de la CAPV (2019) + 0,50 % , suponiendo un incremento del 1,70 % .

C) Para el año 2020 los salarios de 2019 se incrementarán en un IPC de la CAPV (2020) + 0 % . En caso de que el IPC fuese negativo, se considerará igual a 0 para el cómputo. Suponiendo un incremento del 0 % .

D) Para el año 2021, los salarios del 2020 se incrementarán en un IPC de la CAPV (2021) + 0,25 % . En caso de que el IPC fuese negativo, se considerará igual a 0 para el cómputo.

E) Para el año 2022, los salarios del 2021 se incrementarán el IPC de la CAPV (2022) + 0,25 % . En caso de que el IPC fuese negativo, se considerará igual a 0 para el cómputo.

Artículo VI. Antigüedad

Los valores correspondientes al concepto de antigüedad tendrán el mismo incremento porcentual que los acordados en el artículo V para el salario en dicho período.

Artículo VII. Gratificaciones extraordinarias

Las personas trabajadoras gozarán de tres gratificaciones extraordinarias, que serán abonadas antes de las siguientes fechas límite:

- a) Extraordinaria de verano, del 5 al 15 de julio.
- b) Extraordinaria de Navidad, entre el 15 y el 22 de diciembre.
- c) Extraordinaria de enero, entre el 15 y el 20 de enero.

Artículo VIII. Bolsa de cursos 3º, 4º y 5º de personas adultas

La bolsa creada en el año 2000 como incentivo a repartir entre el profesorado que impartan clases en los cursos más altos (3º, 4º y 5º de personas adultas), durante los meses de enero a junio y de octubre a diciembre, tendrá el mismo incremento porcentual que los acordados en el artículo V para el salario en dicho período.

Artículo IX. Premio de fidelidad

Para aquellas personas trabajadoras que cumplan 25 años de antigüedad dentro de la empresa, se establece un premio consistente en una paga extraordinaria, cuyo importe será de una mensualidad, que se abonará al mes siguiente de cumplir los citados 25 años. Este premio no será consolidable a ninguno de los efectos.

Artículo X. Anticipo de salarios

La empresa se compromete a abonar como máximo un anticipo hasta el 90 % de los salarios devengados mensualmente, previa justificación de las causas que motiven tal petición, bien entendido que se acepta dicho pago siempre que no sea repetitivo o asiduo.

Artículo XI. Ayuda para libros

La ayuda para libros que la empresa abona al personal que tiene hijas/os cursando enseñanzas regladas tendrá el mismo incremento porcentual que los acordados en el artículo V para el salario en dicho período.

Esta ayuda para libros desaparecerá en el supuesto de que la administración pública regule la compensación económica plena por el gasto de libros de enseñanzas regladas.

Artículo XII. Recibos de salarios

En los recibos de salarios estarán reflejadas todas las cantidades y conceptos que la persona trabajadora perciba, así como las deducciones correspondientes, acordando procurar su simplificación, sin que ello suponga en ningún caso detrimento en las retribuciones ni en los derechos generados.

El modelo de nómina a utilizar será, en todos los casos el oficial o autorizado.

Artículo XIV. Finiquitos

Los recibos de liquidación final, saldo y finiquito, deberán tener expresados todos los conceptos y cantidades debidamente designadas para que éstos sean claramente entendidos por las personas trabajadoras. Asimismo, siempre que la persona trabajadora haya preavisado con al menos 5 días de antelación, una copia simple del recibo del finiquito se entregará a la persona trabajadora con dos días de antelación a la fecha de los efectos de la baja voluntaria, siempre que la persona trabajadora haya cumplido el plazo de preaviso (quince días).

Artículo XV. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

La empresa observará, cumpliendo rigurosamente, toda la normativa vigente referida a la prevención de riesgos laborales.

Las personas trabajadoras de la Fundación Idiomas tendrán derecho a una revisión médica anual a cargo de la empresa. Esta revisión se realizará por el Servicio de Vigilancia de la Salud contratado por la empresa y abarcará, al menos, los conceptos siguientes:

Historia clínica, exploración médica, audiometría, control de la visión, electrocardiograma, espirometría, así como los análisis de sangre y orina que a continuación se detallan:

Urea, glucosa, curva de leucemia, ácido úrico, colesterol, transaminasas, triglicéridos, VSG y sedimentos anormales 4.5 de orina.

Igualmente la revisión médica estará orientada a detectar y/o prevenir las dolencias propias de la actividad específica de las personas trabajadoras, según se establezca en el mencionado plan de prevención.

Artículo XVI. Seguro de accidentes y responsabilidad civil

La empresa se compromete a formalizar una póliza de cobertura de muerte por accidente, cubriendo dicho riesgo durante las 24 horas, con la siguiente cobertura:

Muerte por accidente	18.000. euros
Invalidez por accidente	30.000. euros

Asimismo la empresa formalizará una póliza de responsabilidad civil, con una cobertura mínima de 550.000. euros que garantice cualquier incidente o accidente, con responsabilidad

directa proveniente del profesorado, con un límite por siniestro de 180.000. euros. Si hubiere mayores repercusiones serán de cuenta de la empresa. Esta cobertura se sobreentiende que se aplicará a cualquier siniestro que pueda darse en el cumplimiento de su deber y jornada como persona trabajadora de la empresa, sin que pueda por tanto cubrir otro tipo de siniestro de índole personal.

Naturalmente esta cobertura cubre cuanto antecede, siempre que no sean derivadas de hechos que por sentencia judicial sean imputables a las personas trabajadoras.

Artículo XVII. Teletrabajo

Durante la vigencia de este convenio, las partes se comprometen a acordar la regulación de las condiciones de teletrabajo así como las circunstancias en la que se aplicará para incorporarla al texto o en su caso para incluirla en el próximo convenio.

Artículo XVIII. Comisión paritaria del convenio

Como órgano de interpretación del convenio se crea una comisión paritaria; siendo el domicilio de la misma los locales de la empresa sitos en la calle Monseñor Estenaga, 1 de Vitoria-Gasteiz y su composición será la siguiente:

Representación social: Doña JGG

Representación económica: D. LMGM

Exposición final

Para todas las cuestiones no reguladas en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación específica aplicable en materia de enseñanza, así como en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales vigentes de aplicación en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, 12 de febrero de 2021