

PROPUESTA DE FETE-UGT para el XIII CONVENIO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

PREÁMBULO

El presente Convenio se concierta entre ~~la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE) y Confederación de Centros Educación y Gestión (E y G), en representación de la Patronal, y las Centrales Sindicales, FETE-UGT, USO y FSIE.~~

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

ÁMBITOS

ARTÍCULO 1º.- Ámbito territorial.- El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio español.

En los Convenios de ámbito inferior a éste y superior al de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma de este Convenio, se excluirán expresamente de la negociación: período de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica.

En los Convenios de empresa o de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma de este Convenio, se excluirán de la negociación, además de las materias señaladas en el párrafo anterior: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones.

ARTÍCULO 2º.- Ámbito personal.- El presente Convenio afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en Centros de Educación Universitaria y de Investigación sin finalidad de lucro, que no sean de titularidad pública.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) Los reseñados en los artículos 1.3.y 2 del Estatuto de los Trabajadores y los que desempeñan funciones de Director, Gerente, Administrador General y equivalentes, así como los Directores de Centro que sean funcionarios del Estado nombrados por la Universidad a la que el Centro esté adscrito.

b) El personal investigador en formación que se rige por lo dispuesto en el Real decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. La presente exclusión no afecta a los acogidos a la nota 6 del Apéndice "Tablas Salariales".

c) Los alumnos que participan en las tareas de los distintos departamentos o servicios, aunque disfruten de beca-colaboración o alguna otra beca análoga.

d) ~~Los profesionales que en el campo de su especialidad colaboran en las tareas universitarias, cualesquiera que éstas sean siempre que no constituyan su tarea principal.~~

e) ~~El personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación y Ciencia o con otras entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos.~~

f) ~~Los Profesores que tras cumplir, al menos, los 65 años se jubilen y continúen colaborando con los Centros al amparo de lo establecido en el artículo 30º.~~

ARTÍCULO 3º.- Ámbito temporal. El presente Convenio entrará en vigor desde su publicación en el BOE y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de ~~2007~~.....

Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de ~~2006~~. **2008.**

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de adecuar el Convenio a la nueva situación.

CAPÍTULO II

DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

ARTÍCULO 4º.- El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de ~~2007~~,..... por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

ARTÍCULO 5º.- No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.

ARTÍCULO 6º.- Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga. Hasta la firma del nuevo Convenio mantendrá su vigencia el anterior.

CAPÍTULO III

COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 7º.- Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

ARTÍCULO 8º.- La Comisión Paritaria, única en todo el Estado Español, estará integrada por las organizaciones empresariales y sindicales negociadoras de este Convenio.

Los acuerdos se tomarán por voto cualificado y en función de la representación oficial de las organizaciones, requiriendo el voto favorable del 50 % de la representación empresarial y de la sindical.

Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la Comisión su resolución será vinculante.

ARTÍCULO 9º.- La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario dos veces al año y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos el Presidente especificará, por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, c/ Alberto Aguilera nº 23 (C.P. 28015).

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 10º.- La disciplina, jerarquía y organización del trabajo se ajustarán a los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones aplicables y a los usos y costumbres universitarias propias de este tipo de Centros. La aplicación de lo dispuesto respecto de las Universidades con facultad de colación de grados, será sin perjuicio de lo establecido en sus Estatutos.

TÍTULO II
DEL PERSONAL
CAPÍTULO I
CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 11º.- A los efectos del presente Convenio, los Centros se clasifican en:

- a) Escuelas Universitarias
- b) Facultades y Escuelas Superiores
- c) Centros Universitarios y sus Centros de Investigación.

ARTÍCULO 12º.- El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los grupos, subgrupos y categorías siguientes:

Grupo I: Personal docente: Comprende los subgrupos y categorías siguientes:

Subgrupo 1º. Facultades y Escuelas Superiores

- a) Profesor Ordinario o Catedrático.
- b) Profesor Agregado o Titular.
- c) Profesor Adjunto.
- d) Profesor Contratado Doctor.
- e) Profesor Colaborador Licenciado.
- f) Profesor Ayudante Doctor.
- g) Profesor Auxiliar o Ayudante.
- h) Profesor Asociado.

Subgrupo 2º. Escuelas Universitarias

- a) Profesor Titular de Escuela Universitaria.
- b) Profesor Agregado de Escuela Universitaria.
- c) Profesor Adjunto de Escuela Universitaria.
- d) Profesor Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria.
- e) Profesor Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria.
- f) Profesor Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria.
- g) Profesor Asociado de Escuela Universitaria.

Subgrupo 3º. Otras enseñanzas en la Universidad

- a) Profesor Titular
- b) Profesor Contratado Doctor.

- c) Profesor Colaborador Licenciado.
- c) Profesor Colaborador Diplomado.
- d) Profesor Auxiliar o Ayudante.
- e) Profesor Asociado.

Subgrupo 4º. Otro personal docente

- a) Profesor Emérito.
- b) Profesor Visitante.

Subgrupo 5º.- Personal docente e investigador

- a) Investigador Ordinario.**
- b) Investigador Agregado.**
- c) Investigador Adjunto.**
- d) Investigador Contratado Doctor.**
- e) Ayudante de Investigación.**
- f) Investigador en Formación.**

Teniendo en cuenta la diversidad de los Centros afectados por el presente Convenio y que en muchos de ellos se imparten enseñanzas de distinto grado, podrán existir otras categorías docentes de acuerdo con la legislación vigente y los Estatutos y Reglamentos propios de cada Centro.

Por las especiales características de los Centros de Educación Universitaria y de Investigación, los cargos de gobierno tales como Rector, Vicerrector, Secretario General, Decano, Vicedecano, Director, Subdirector, Director de Instituto de Investigación, Jefe de Estudios, Jefe o Director de Departamento y Secretario no se considerarán categorías profesionales sino cargos temporales cuyos titulares serán nombrados y cesarán en el desempeño de sus funciones de conformidad con lo establecido en los Estatutos o Reglamentos de los Centros respectivos.

En los Centros donde el Director/Jefe de Departamento se considere categoría profesional, se respetarán los derechos adquiridos.

Grupo II: Personal no docente: Comprende los subgrupos y categorías siguientes:

Subgrupo 1º.- Personal titulado

a) Titulado de grado superior: Licenciado, Ingeniero, Arquitecto Superior, Bibliotecario, Analista.

b) Titulado de grado medio: Ingeniero o Arquitecto Técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Asistente Social, Graduado Social, Ayudante de Biblioteca y Programador.

Subgrupo 2º. Personal de investigación.

- ~~— a) Investigador.~~
- ~~— b) Colaborador de investigación.~~
- ~~— c) Ayudante de investigación.~~

Subgrupo 3-2º.- Personal administrativo

a) Administración.

- 1) Jefe Superior
- 2) **Jefe de sección.**
- 3) **Jefe de negociado.**
- 4) **Subjefe de negociado.**
- 5) Oficial de primera.
- 6) Oficial de segunda.
- 7) Auxiliar.
- 5) ~~En formación.~~

~~Tendrán el carácter de categorías funcionales y se mantendrán por los trabajadores en tanto ostenten la función encomendada, percibiendo el complemento retributivo establecido al efecto en el Apéndice II, Tablas Salariales, las siguientes categorías:~~

- ~~1) Jefe de sección.~~
- ~~— 2) Jefe de negociado.~~
- ~~— 3) Subjefe de negociado.~~

b) Proceso de Datos.

- 1) Analista.
- 2) Programador.
- 3) Operador.
- 4) ~~En formación.~~

c) Biblioteca.

- 1) Bibliotecario / Facultativo
- 2) Ayudante de Biblioteca, titulado.
- 3) Auxiliar en Biblioteca (a extinguir).
- 4) ~~En formación.~~

Subgrupo 4º3º.- Personal Subalterno. de servicios generales.

- 1) Ordenanza, Bedel o Portero.
- 2) Conserje**
- 23) Guarda o Vigilante Jurado.
- 34) Personal de Limpieza
- 45) Telefonista de primera.
- 56) Telefonista de segunda **(a extinguir)**.
- ~~6) En formación.~~
- 6) Encargado de servicios generales.
- 7) Técnico especialista de oficios.
- 8) Conductor de primera.
- 9) Conductor de segunda. **(a extinguir)**
- 10) Oficial de primera de oficios auxiliares o de Laboratorio.
- 11) Oficial de segunda de oficios Auxiliares o de Laboratorio.
- 12) Ayudante de servicios auxiliares o de Laboratorio.
- 13) Mozo de servicio.
- 14) Camarero de bar.
- 15) Auxiliar de librería y reprografía.
- 16) Jardinero.
- ~~12) Personal no cualificado.~~
- ~~13) En formación~~

~~La categoría de Conserje tendrá carácter funcional y se mantendrá por los trabajadores en tanto ostenten la función encomendada, percibiendo el complemento retributivo establecido al efecto en el Apéndice II, Tablas Salariales.~~

Subgrupo 5º. Personal de servicios generales.

- ~~1) Encargado de servicios generales.~~
- ~~2) Técnico especialista de oficios.~~
- ~~3) Conductor de primera.~~
- ~~4) Conductor de segunda. **(a extinguir)**~~
- ~~5) Oficial de primera de oficios auxiliares o de Laboratorio.~~
- ~~6) Oficial de segunda de oficios Auxiliares o de Laboratorio.~~
- ~~7) Ayudante de servicios auxiliares o de Laboratorio.~~
- ~~8) Mozo de servicio.~~
- ~~9) Camarero de bar.~~
- ~~10) Auxiliar de librería y reprografía.~~
- ~~11) Jardinero.~~
- ~~12) Personal no cualificado.~~
- ~~13) En formación~~

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen de la actividad del Centro y sus necesidades no lo requieren y las disposiciones legales no lo exigen. Las definiciones correspondientes a las mencionadas categorías son las que se reflejan en el Apéndice I de este Convenio.

La posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí la categoría laboral de quienes los ostentan o posean.

CAPITULO II

CONTRATACIÓN, PERIODO DE PRUEBA, VACANTES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 13°.- Contratación.- El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del Centro.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes los organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente.

ARTÍCULO 14°.- Contrato indefinido. Todas las personas afectadas por el presente Convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquellas establecidas por la Ley y teniendo en cuenta las condiciones del sector, y específicamente en los artículos. 49, 50, 53 y 54 de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, referidas a las categorías de Profesor Auxiliar o Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Asociado y Profesor Emérito y Visitante.

Las personas incorporadas en un Centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el período de prueba.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

En caso de ser personal docente que imparta enseñanza reglada, quedará como personal fijo si existe nueva contratación para impartir la misma materia antes de tres meses salvo que se acredite su naturaleza no indefinida según lo indicado en los artículos siguientes y lo dispuesto en la legislación vigente.

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a transformar en indefinidos un 10% anual de los contratos de carácter temporal que tuvieran suscritos al inicio de su vigencia.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier caso, los trabajadores que en un período de treinta

meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

ARTÍCULO 15º.- Contrato de interinidad. Se considera contrato de interinidad el celebrado para sustituir a una persona con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

También podrá utilizarse este tipo de contrato para cubrir bajas por enfermedad en los períodos de mayor incidencia de éstas, y para cubrir la docencia, total o parcialmente, del profesor que haya sido designado para ejercer un cargo de gobierno en el Centro, para hacerse cargo de un proyecto de investigación, o cualquier otro encargo que conlleve reducción de la docencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Podrán celebrarse a tiempo parcial en el último caso de los indicados en el párrafo anterior y en los supuestos previstos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 16º.- Contratos para la realización de una obra o servicio determinado. Tienen por objeto la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del Centro.

En el ámbito docente e investigador podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza los que tengan por objeto impartir asignaturas a extinguir de planes de estudio antiguos, ~~materias optativas y de libre configuración, cursos monográficos de doctorado, seminarios, enseñanzas no incluidas en los planes de estudio oficialmente aprobados, impartir clases prácticas en casos de desdoblamiento en grupos, así como los que se formalicen para la realización de proyectos o trabajos de investigación propios o concertados con otras entidades.~~

La Comisión Paritaria podrá dictaminar sobre cualquier otra tarea no contemplada que pudiese ser objeto de esta contratación.

~~En lo que se refiere al personal no docente, podrán cubrirse con contratos de esa naturaleza las tareas que tengan por objeto la realización de trabajos extraordinarios u ocasionales que no puedan ser formalizados a través de las otras modalidades de contratos existentes.~~

El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato.

En tanto lo exija la legislación vigente, el trabajador, a la finalización del contrato, tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

ARTÍCULO 17º.- Contratos para la realización de proyectos específicos de investigación. De acuerdo con lo previsto en la Disposición adicional séptima de la Ley 12/2001, los contratos para la realización de un proyecto específico de investigación se regirán por lo dispuesto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

Podrán formalizarse con personal investigador, o personal científico o técnico.

La actividad desarrollada por los investigadores, o por el personal científico o técnico, será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

ARTÍCULO 18º.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción. Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de los Centros.

En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancias que lo justifique.

Los motivos que pueden llevar a los Centros a realizar este tipo de contratos podrán ser: los períodos de inscripción y matrícula, cobertura de períodos vacacionales, coexistencia de planes de estudio distintos para la obtención de una misma titulación.

Estos contratos podrán tener la duración máxima prevista en la legislación vigente.

La Comisión Paritaria podrá dictaminar y añadir cualquier otra tarea no contemplada que pudiese ser objeto de esta contratación.

En tanto lo exija la legislación vigente, el trabajador, a la finalización del contrato, tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

ARTÍCULO 19º.- Contrato de trabajo en prácticas. Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora **discapacitado** ~~minusválidos~~, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Salvo lo dispuesto en la Nota nº 6 del Apéndice II "Tablas Salariales" las retribuciones de los trabajadores con contrato en prácticas serán el ~~90%~~, **95%** durante el primer año, y el 100 % durante el segundo, de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría y funciones para las que haya sido contratado.

ARTÍCULO 20º.- Contrato de trabajo en prácticas para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología. De acuerdo con lo dispuesto en la Disposición adicional séptima de la Ley 12/2001 se regirán por lo dispuesto en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

Sólo podrán concertarse con quienes estuviesen en posesión del título de Doctor, sin que sea de aplicación el límite de cuatro años a que se refiere el precepto antes citado.

El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados.

La actividad desarrollada por los investigadores será evaluada, al menos, cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a cinco años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.

La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda ~~al personal~~ al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades.

ARTÍCULO 21º.- Contrato para la formación. Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Se podrá formalizar con personas mayores de 16 años y menores de 21, que no tengan la titulación requerida para la formalización de un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora discapacitados; ~~desempleados con más de tres años en situación de desempleo; desempleados en situación de exclusión social; inmigrantes, durante los dos primeros años de permiso de trabajo, salvo que se acredite la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.~~

La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima de 2 años. Esta duración podrá incrementarse hasta los 3 años en el supuesto de que el trabajador no hubiese completado los ciclos educativos correspondientes a la escolaridad obligatoria, y complete la formación teórica y práctica que le permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo; cuando las características del oficio o puesto a desempeñar lo requiera; o atendiendo a requerimientos formativos del puesto a desempeñar.

Cuando el contrato se concierta con una persona discapacitada, esta duración máxima puede ser hasta cuatro años, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

El trabajador dedicará a su formación teórica el 25 % de la jornada prevista en este Convenio. La retribución será ~~la correspondiente a la categoría profesional de formación que se fija en las correspondientes tablas salariales.~~ **el 95% durante el primer año, y el 100 % durante el segundo, de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría y funciones para las que haya sido contratado**

Quien continúe en la empresa después de terminado el contrato para la formación, ocupará la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas en el presente Convenio, excepto en el personal de Bibliotecas que pasará a Auxiliar Administrativo.

ARTÍCULO 22º.- Contrato a tiempo parcial.

1. Es el que se realiza para prestar un servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio. Se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y con las siguientes especificaciones:

a) El reparto de tareas (docencia, investigación, gestión, formación y libre disposición) deberá en todo caso respetar los porcentajes señalados para cada una de ellas en el artículo.....de este convenio colectivo en proporción al número de horas totales contratadas. Cualquier cambio en dicha distribución deberá respetar los mismos límites y requisitos que los señalados en el artículo.....

ab) La jornada diaria podrá efectuarse de forma continuada o partida, pudiendo, en el último caso, efectuarse una interrupción en el caso del personal no docente y dos en el supuesto del profesorado, que podrán ampliarse si existiese mutuo acuerdo.

bc) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

ed) El número de horas complementarias que podrán pactarse no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas dentro del límite del 77% de la jornada a tiempo completo, pudiendo distribuirse de forma irregular a lo largo del año, en función de las necesidades académicas y organizativas de los Centros, y debiendo notificarse su realización con la mayor antelación posible. Las horas complementarias se retribuirán como las ordinarias.

2. Los contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del R. D. Ley 15/1998, de 27 de noviembre, entre los que se incluyen los del profesorado en régimen de dedicación semiplena, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron. No obstante, en los contratos indefinidos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de dicho Real Decreto, en los que la jornada de trabajo sea inferior al límite establecido en el apartado 1.º de este artículo, se podrá utilizar pacto de horas complementarias hasta dicho límite.

~~3. En el supuesto de personal docente con dedicación parcial, y dentro del límite del 77%, las horas contratadas de docencia reglada o normalizada y seminarios incluida en horarios, que no podrán superar las 20 horas lectivas de promedio semanal en cómputo anual, se incrementarán en un 25% que se destinarán a preparación, realización y corrección de exámenes, atención al alumno, reuniones de claustro, departamento u otras actividades universitarias. La retribución se calculará tomando como referencia el número de horas de docencia que imparta, de acuerdo con lo previsto en las tablas salariales.~~

~~Se faculta a la Comisión Paritaria para que proceda al estudio de la completa adecuación de este artículo al contexto actual.~~

ARTÍCULO 23º.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

De conformidad con lo previsto en el punto 7, apartado e del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, y siempre que cumpla los requisitos establecidos, la empresa se compromete a acordar con el trabajador que lo solicite una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el segundo párrafo de este artículo, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en segundo párrafo de este artículo el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Todo ello sin perjuicio de la obligación de la empresa de realizar aquellos contratos a tiempo parcial, y de relevo que en aplicación de las normas transitorias de la ley 40/ 2007 de 4 de Diciembre los trabajadores tengan derecho a realizar.

~~De conformidad con lo previsto en la legislación vigente, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por un trabajador o trabajadora que concierte con el Centro una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25% y un máximo del 85% cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la~~

~~pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida. La ejecución de este contrato y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.~~

~~Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, deberá realizarse simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con el Centro un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.~~

~~Este contrato de relevo se puede celebrar también para sustituir a trabajadores que se hayan jubilado parcialmente aunque hayan cumplido la edad de jubilación.~~

~~La duración del contrato podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.~~

~~El puesto de trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.~~

ARTÍCULO 24°.- Contrato para el fomento de la contratación indefinida. Al objeto de facilitar la contratación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial en los supuestos y modalidades previstos en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 25°.- Período de prueba. El personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que no podrá exceder de cuatro meses para el personal docente y no docente para el que se requiera estar en posesión de título superior y quince días para el resto del personal.

Quien haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el Centro, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exento del período de prueba.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador o trabajadora como el titular del Centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en el Centro. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

No obstante lo establecido en el párrafo primero de este artículo, en el caso del personal docente y no docente para el que se requiera estar en posesión de título superior a quien se realice un contrato indefinido, el período de prueba será de un año. Dentro de los cuatro primeros meses, tanto el trabajador como el titular del Centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización. A partir del cuarto mes y hasta el duodécimo, si el Centro desiste del contrato, vendrá obligado a abonar una indemnización de ~~dos~~ **ocho** días de salario por mes trabajado a contar desde el primero.

La indemnización establecida en el párrafo anterior será exclusivamente aplicable al supuesto allí indicado.

ARTICULO 26º.- Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán como válidos los días trabajados, para el período de prueba y para la antigüedad en el Centro.

ARTICULO 27º.- Promociones y ascensos

1.- Personal docente.- Los puestos que deban cubrirse en las categorías superiores del Grupo I "Personal docente", serán cubiertos preferentemente entre el personal de categorías inferiores del mismo Grupo, combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el Centro.

De no existir, a juicio del titular del Centro, personal idóneo, dichas vacantes podrán ser cubiertas libremente por el Centro. En este caso los Centros procurarán que accedan a dichas plazas profesores con contrato de duración determinada o a tiempo parcial y quienes estén contratados como interinos, siempre que reúnan las condiciones requeridas.

Los Profesores Ayudantes Doctores que, al llegar al término de los cuatro años que puede permanecer como máximo en la categoría, hayan recibido la evaluación positiva de su actividad docente e investigadora a que se refiere el 2 del artículo 72 de la Ley Orgánica de Universidades por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano externo que la Ley de la Comunidad Autónoma determine, serán promovidos a la categoría de Profesor Contratado Doctor.

Los Profesores Adjuntos de las Escuelas Universitarias serán promovidos a la categoría de Profesores Agregados de Escuela Universitaria una vez cumplidos tres años de servicio en dicha categoría,

respetando lo dispuesto en los Estatutos y Reglamentos del Centro, y una vez que obtengan la evaluación o informe positivo de su actividad docente e investigadora por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano externo que la Ley de la Comunidad Autónoma correspondiente determine.

Los Ayudantes de Investigación serán promovidos a la categoría de Investigadores Contratado Doctor una vez cumplidos tres años de servicio en dicha categoría, respetando lo dispuesto en los Estatutos y Reglamentos del Centro, y una vez que obtengan la evaluación o informe positivo de su actividad docente e investigadora por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano externo que la Ley de la Comunidad Autónoma correspondiente determine.

La promoción del profesorado de las Facultades y Escuelas Superiores se ajustará a lo dispuesto en los Estatutos, Reglamentos y normas propias de cada Centro.

2.- Personal Administrativo.- La cobertura de los puestos administrativos definidos en el organigrama del Centro según sus propias normas, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Los de Jefe Superior serán de libre designación del titular del Centro.

b) La categoría funcional de Jefe de Negociado será cubierta preferentemente por Subjefes de Negociado y Oficiales de primera, designados por la Dirección del Centro, combinando capacidad, aptitud, formación y antigüedad.

c) Los Oficiales de segunda que, tras ~~cuatro~~ **tres** años de permanencia en la categoría, no hubiesen sido promocionados, verán incrementada su retribución en un ~~50%~~ **75%** de la diferencia entre el Oficial de primera y el de segunda. Transcurridos ocho años en la categoría, sin que haya habido promoción, su retribución se verá incrementada hasta el ~~100%~~ **75%** de la diferencia entre ambas categorías. En ambos casos continuarán con la categoría de Oficial de segunda.

d) Los Auxiliares que no hayan sido promocionados tras ~~cinco~~ **tres** años de permanencia en esta categoría, ascenderán a Oficiales de segunda, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares, con la retribución de Oficial de segunda.

3.- Personal subalterno y de Servicios Generales.- Los puestos de este personal serán cubiertos con arreglo a los siguientes criterios:

a) La categoría funcional de Conserje será cubierta, preferentemente, por Ordenanzas, Bedeles o Porteros, designados, por la dirección del Centro, combinando capacidad, aptitud, formación y antigüedad.

~~b) Quienes ostenten la categoría de Telefonistas de segunda con cinco años de servicio en la categoría, ascenderán a Telefonistas de primera.~~

c) Los puestos a cubrir del resto de las categorías lo serán, preferentemente, de entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo, combinando la capacidad, formación y aptitud con la antigüedad en el Centro.

4.- En el caso de vacantes de personal no docente que no puedan ser cubiertas en la forma indicada en los números anteriores o en las que se originen como consecuencia de su aplicación, los centros procurarán que accedan a dichas plazas personas con contratos de duración determinada o a tiempo parcial y los interinos, siempre que reúnan las condiciones requeridas.

5. Con objeto de fomentar la formación del personal de administración y servicios y contribuir a su desarrollo personal y profesional, los Centros establecerán, de acuerdo con sus necesidades, programas de formación continua específicamente dirigidos a este tipo de personal. La participación en ellos tendrá carácter voluntario para los trabajadores y, con carácter general, al menos el cincuenta por ciento del tiempo de desarrollo de los cursos deberá realizarse en horas de trabajo.

ARTÍCULO 28º.- Plazas a extinguir.- Las plazas correspondientes a las categorías profesionales "a extinguir" quedarán automáticamente amortizadas cuando la relación laboral de sus titulares con el Centro quede definitivamente resuelta, cualquiera que sea la causa de la resolución.

ARTÍCULO 29º.- Excedencias.- La excedencia podrá ser forzosa, especial y voluntaria.

1. Excedencia forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

a) Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

b) Descanso de un curso escolar para todos los trabajadores que deseen dedicarse al perfeccionamiento en su actividad profesional,

debidamente acreditado, por cada período de diez **seis** años de ejercicio activo en el mismo Centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del Centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el Centro, para el personal docente, quedará reducido a cuatro años. La excedencia deberá solicitarse con una antelación mínima de tres meses. El reingreso deberá ser solicitado con tres meses de antelación a su finalización.

c) Para el ejercicio de acciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente convenio. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al que cese en el cargo.

d) Por enfermedad, una vez transcurridos los 18 primeros meses de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación aunque la empresa haya dejado de cotizar.

2. Excedencia especial. El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad; tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional y durante el primer año dará derecho a reserva de puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

a) Para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, debidamente acreditadas, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La solicitud deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación, salvo situaciones de urgencia convenientemente acreditadas. Esta excedencia se concederá por un tiempo **no superior a un año y un máximo de tres años**. El reingreso deberá producirse dentro del mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó la excedencia o de la finalización del plazo concedido.

b) Para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. **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.**

~~Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo Centro, sólo uno de ellos podrá disfrutar de esta excedencia.~~ Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. El reingreso deberá producirse dentro del mes siguiente a la finalización del plazo concedido.

3. Excedencia voluntaria. Salvo que otra cosa se indique en los apartados siguientes, la excedencia voluntaria se concederá por un plazo mínimo de ~~un~~ **año cuatro meses** y un máximo de cinco **años**. El excedente voluntario conserva un derecho preferente al reingreso en el Centro, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiera manifestado por escrito su deseo de reingreso, ~~tres meses~~ **1 mes** antes de la finalización de la excedencia. Se concederá en los siguientes supuestos:

a) Con carácter general y por cualquier causa, el trabajador con al menos una antigüedad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Deberá solicitar el reingreso ~~tres meses~~ **1 mes** antes de que finalice la excedencia.

b) En el caso del profesorado la excedencia se comenzará a disfrutar en los meses de julio y agosto, salvo acuerdo de las partes **y situaciones de urgencia convenientemente acreditadas**.

c) Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad durante dicho periodo de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

4. Todos los excedentes que no soliciten la reincorporación dentro de los plazos señalados y quienes no se reintegren al puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

ARTÍCULO 30º.- Extinción del contrato.

1.- Las causas, forma y efectos de la extinción del contrato son las establecidas en la legislación vigente con las especificaciones que se indican en los números siguientes.

2.- Quien desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal docente y titulado no docente: 1 mes.

Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de dos días, por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre con preaviso al titular del Centro dentro de los siete días siguientes a la

publicación de las listas definitivas de aprobados, y si previamente se hubiese notificado al Centro la concurrencia a la oposición o concurso.

Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

3.- Los Centros y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones parciales o anticipadas previstas en la legislación vigente.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán solicitar **y la empresa vendrá obligada a su concesión**, la jubilación parcial mediante la formalización de los oportunos contratos **a tiempo parcial y** de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

Dentro del marco actual de una política global de empleo que favorezca la sustitución del personal en edad de jubilación con las medidas de fomento del empleo promovidas por el Ministerio de Trabajo, **y concretadas en los artículos 14 y 23 de este Convenio**, y siempre que el trabajador cumpla los requisitos para disfrutar de pensión de jubilación según la normativa de Seguridad Social o tenga derecho a otro tipo de prestación de jubilación por cualquiera de los sistemas o procedimientos de previsión social públicos, la edad de jubilación forzosa del personal afectado por este Convenio se establece a los 65 años, salvo pacto individual en contrario, pudiendo prorrogarse de mutuo acuerdo hasta los 70 años, con carácter singular y atendiendo tanto a razones objetivas como subjetivas que se establezcan en el contrato que al efecto se suscriba.

Los profesores de reconocido prestigio profesional en el campo de la docencia y la investigación que se jubilen podrán continuar colaborando en las tareas académicas que de mutuo acuerdo se establezcan, a semejanza de lo establecido en las Universidades estatales para los Profesores Eméritos, conservando el tratamiento y honores que les correspondían hasta su jubilación.

CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 31°.- Del salario. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos o jubilaciones.

Serán abonadas por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para el pago.

Las retribuciones son las que se indican en el Apéndice "Tablas Salariales" y corresponden a las dedicaciones que se indican, en el caso del profesorado, y a la jornada completa en el supuesto del personal no docente e investigador. Las retribuciones correspondientes al personal no docente e investigador que no realice la jornada prevista en el presente Convenio se abonarán proporcionalmente a la jornada real que desarrolle.

ARTÍCULO 32°.- Las percepciones económicas del personal afectado por el presente Convenio están compuestas por los siguientes conceptos:

1.- Sueldo. El sueldo mensual para cada una de las categorías es el que se indica en el Apéndice "Tablas Salariales".

2.- Complementos de carácter consolidable.

a) Antigüedad. Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a la percepción que se establece en el Apéndice "Tablas Salariales". El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. **La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa** ~~El inicio del cómputo del tiempo para el primer trienio dará comienzo una vez superado un período de carencia de seis años. Dicho período de carencia se aplicará exclusivamente al personal que ingrese a partir del 1º de julio de 2000. No obstante si se produjese un despido improcedente de alguno de los trabajadores afectados por el período de carencia antes de que haya perfeccionado el primer trienio, el período de carencia se reducirá a cuatro años, de modo que a la indemnización por despido deberá añadirse, en su~~

~~caso, la cantidad que le hubiese correspondido percibir por el complemento de antigüedad.~~

b) Pagas extraordinarias. Su cuantía viene determinada por el importe del sueldo y, en su caso, del complemento personal de antigüedad y, en el caso del personal no docente, del complemento de cargo. Una se hará efectiva en el mes de ~~julio~~ **junio**, otra en Navidad, y la tercera al finalizar el curso.

En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo trabajado, siendo el período computable el año natural en las dos primeras, y el curso académico (octubre-septiembre), en la tercera.

Por acuerdo entre los trabajadores y el Centro, las tres pagas extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades ordinarias.

3.- Otros complementos.

a) Complemento especial por actividad docente. El complemento por actividad docente fijado en las tablas salariales lo percibirán los profesores por cada hora de docencia (**definida conforme se señala en el artículo.....**) ~~reglada~~ que supere las siguientes cifras:

- 255 horas anuales, en dedicación exclusiva.
- 200 horas anuales, en dedicación plena.
- 120 horas anuales, en dedicación parcial.

El complemento se fijará al comienzo de cada curso escolar teniendo en consideración las horas de docencia ~~reglada~~ previstas para el profesor. Se abonará distribuido en cada una de las doce pagas ordinarias de cada curso. El derecho a la percepción de este complemento se mantiene hasta la finalización de cada curso, incluso en los periodos en los que el trabajador pudiese permanecer en situación de incapacidad temporal.

Por acuerdo entre el trabajador y el Centro, este complemento podrá hacerse efectivo en dos pagos anuales.

b) Otros complementos. Tendrán el carácter de retribución complementaria no consolidable cualesquiera otros complementos, pluses, gratificaciones, etc, recogidos en el articulado del Convenio en el Apéndice "Tablas Salariales" o los derivados de la legislación vigente según su cuantía y procedimiento, y los que pudiesen establecer los Centros.

4.- Las cantidades que actualmente tuvieren establecidas los Centros o que pudiesen establecer en el futuro, y en la parte que excedan de las

señaladas en el presente Convenio, consideradas en conjunto y cómputo anual, tendrán la consideración de aumento voluntario absorbible y compensable.

ARTÍCULO 33°.- Paga por permanencia en la empresa.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al cumplir 25 años de antigüedad en el centro a una paga de carácter extraordinario equivalente a cinco pagas ordinarias que comprenderán exclusivamente sueldo, antigüedad, complemento de cargo de las categorías funcionales en el caso del personal no docente y, en el caso del profesorado, el promedio mensual de los tres últimos años del complemento especial por actividad docente, en la cuantía establecida en el apéndice Tablas Salariales.

Esta paga se devengará una sola vez y su importe se hará efectivo en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumplan los 25 años de antigüedad en la empresa tomando como base de cálculo el importe de la paga ordinaria correspondiente a la fecha de cumplimiento de los 25 años de antigüedad.

ARTÍCULO 34°.- Horas extraordinarias.

1.- Son horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada contractualmente establecida. Su realización tendrá carácter voluntario para el trabajador, siendo su valor el que se indica en el Apéndice "Tablas Salariales".

2.- Las horas extraordinarias se abonarán en el mes siguiente a su realización, si bien, de mutuo acuerdo se podrán compensar por el mismo tiempo de ellas de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3.- No se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización será obligatoria para el trabajador, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

CAPÍTULO II

JORNADA DE TRABAJO

Art. 35.-JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR:

1. El personal docente y el personal investigador con jornada ordinaria de dedicación exclusiva tendrá una jornada laboral máxima anual de 1515 horas de tiempo de trabajo efectivo una vez deducido: El tiempo correspondiente al periodo de vacaciones de verano, Semana Santa y Navidad, las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, y los días de descanso semanal.¹ y sin perjuicio de los días de permisos retribuidos establecidos el artículo.....de este convenio que en todo caso tienen la consideración de trabajo efectivo y por consiguiente no recuperables.

La jornada de trabajo semanal tendrá una duración máxima de 37 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas. Los límites de jornada máxima establecida son imperativos y operan como límites máximos de jornada de tiempo efectivo de trabajo.

2.- El personal docente y el personal investigador con jornada ordinaria de dedicación plena tendrá una jornada laboral máxima anual de 1212 horas de tiempo de trabajo efectivo una vez deducido: El tiempo correspondiente al periodo de vacaciones de verano, Semana Santa y Navidad, las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, y los días de descanso semanal.² y sin perjuicio de los días de permisos retribuidos establecidos el artículo.....de este convenio que en todo caso tienen la consideración de trabajo efectivo y por consiguiente no recuperables.

La jornada de trabajo semanal tendrá una duración máxima de 30 horas de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas. Los

¹ Para el cálculo de la jornada anual se han considerado 365 días del año 2010, 104 sábados y domingos, 14 festivos y 24 días de vacaciones al año, y 21 días de vacaciones de semana santa y navidad lo que da como resultado 202 días. Considerando una jornada máxima diaria de 7 horas y 30 minutos resultan 1515 horas en cómputo anual de jornada máxima de tiempo efectivo de trabajo.

² Para el cálculo de la jornada anual se han considerado 365 días del año 2010, 104 sábados y domingos, 14 festivos y 24 días de vacaciones al año, y 21 días de vacaciones de semana santa y navidad lo que da como resultado 202 días. Considerando una jornada máxima diaria de 6 horas resultan 1212 horas en cómputo anual de jornada máxima de tiempo efectivo de trabajo.

límites de jornada máxima establecida son imperativos y operan como límites máximos de jornada de tiempo efectivo de trabajo.

3. La jornada laboral máxima anual de tiempo de trabajo efectivo indica que el tiempo de trabajo junto a los permisos considerados como tiempo de trabajo efectivo no pueden superar en el cómputo anual el tope de horas establecido en este convenio y operan los mismos conceptos para establecer la jornada semanal o diaria.

4.-El reparto de tareas (docencia, investigación, gestión, formación y libre disposición) deberá en todo caso respetar los porcentajes señalados para cada una de ellas en el artículo.....de este convenio colectivo. Cualquier cambio en dicha distribución deberá respetar los mismos límites y requisitos que los señalados en el artículo.....

5. El régimen de jornada establecido en el presente artículo entrará en vigor el 1 de septiembre de 2010.

6. La Jornada laboral será de lunes a viernes, si bien cabe la posibilidad de desarrollar parte de la actividad docente en horario de fin de semana, siempre y cuando las necesidades del centro lo requieran y la participación del personal docente e investigador haya sido acordada previamente entre la dirección del centro y el personal afectado.

7. La dirección del centro, en los casos que lo estime oportuno, podrá eximir parcialmente al trabajador de la permanencia en el centro.

Art. nuevo TAREAS QUE COMPONEN LA ACTIVIDAD DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN.

1.- CLASIFICACIÓN DE TAREAS:

Las diferentes tareas que corresponde al personal docente e investigador de los Centros de Educación Universitaria y de Investigación son las siguientes:

1.1) **DOCENCIA:** Incluye clases magistrales, docencia virtual, exposiciones teóricas, seminarios y talleres, prácticas, tutorías, dirección de trabajos o proyectos de fin de grado o similares, preparación, corrección y evaluación de trabajos, prácticas y exámenes, preparación de clases, diseño de la materia y revisión de la asignatura.

Para la correcta aplicación del EEES debe tenerse en cuenta el número de alumnos por grupo, a la hora de asignar las horas de

clases presenciales de cada asignatura ya que el trabajo del profesor se multiplica exponencialmente a la hora de tutelar el trabajo que cada alumno debe desarrollar por crédito ECTS.

1.2) INVESTIGACIÓN: Incluye el estudio y la profundización teórica en las distintas áreas de especialización, la publicación y difusión de los conocimientos y resultados de investigación, la participación en congresos científicos, redes nacionales e internacionales de investigadores, la colaboración con revistas científicas como revisores o miembros del equipo de redacción, el diseño y desarrollo de tecnología y todo tipo de aplicaciones propias de cada área de conocimiento científico.

Por ser esta tarea la que define principalmente la docencia universitaria y porque la acreditación del profesorado la tiene en cuenta especialmente el Centro debe velar por facilitar el desarrollo de la misma. Para poder desarrollar currículos investigadores capaces de competir con los Centros de enseñanza e investigación públicos, se establecerán trienios y sexenios de investigación.

1.3) GESTIÓN: Cargos académicos, y de gestión de la Universidad (incluidos los tutores, coordinadores de área y asignatura), actividades relacionadas con el soporte o desarrollo informático y de herramientas que se emplean como soporte a la docencia...

1.4) FORMACIÓN: Incluye las actividades libres y obligadas de formación permanente, ofrecidas tanto por los centros, como buscadas por el propio trabajador.

1.5) LIBRE DISPOSICIÓN: El tiempo de libre disposición no podrá ser planificado bajo ningún concepto por la dirección. Se considera un margen de seguridad mínimo que contrarreste y salvaguarde un desarrollo de calidad de las distintas tareas que han de desarrollar los PDI, así como el tiempo extra que constantemente hay que dedicar a imprevistos, como atención a padres, solicitud de financiación para investigación, preparación de la documentación para las distintas acreditaciones, atención no reglada al alumno por cuestiones personales, entrevistas de admisión, procesos de selección, recensiones, participaciones puntuales en comités de expertos o científicos, peritajes, asesoría a empresas, gestiones menores no dependientes de cargo alguno, entrevistas y participaciones en los medios de comunicación social, iniciativas personales de prácticas, viajes o encuentros con los alumnos fuera del plan de estudios, etc....

2.- EL REPARTO DE TAREAS:

2.1) Dedicación ordinaria:

El reparto de tareas de la dedicación ordinaria del PDI será el siguiente:

45% Docencia; 35% Investigación; 10% Formación; 5% Gestión; y 5% Libre disposición.

2.2) Modificaciones sobre la dedicación ordinaria:

No obstante los porcentajes de dedicación a cada tarea antes señalados, podrán ser modificados para permitir la existencia de diversos perfiles profesionales, la modificación deberá en todo caso ajustarse a los máximos y mínimos de dedicación enmarcados en los siguientes márgenes:

15%-70% Docencia; 15%-80% Investigación; 0%-60% Gestión; 0%-10% Formación; 0% - 5% Libre Disposición.

Las modificaciones sobre la dedicación ordinaria se registrarán por acuerdos y criterios de colaboración entre el personal docente e investigador, y en todo caso exigirá las siguientes condiciones:

- a) En ningún caso podrán superarse los topes establecidos.
- b) El cambio requerirá un acuerdo escrito entre la empresa y el trabajador visado por el Comité de Empresa
- c) El acuerdo recogerá las fechas de inicio y finalización de dicha excepción a la distribución ordinaria de tareas
- d) Para evitar el perjuicio en las posibilidades de promoción del personal docente e investigador se modificarán y aplicarán oportunamente los baremos de evaluación de la Investigación y la Docencia, tal y como indica la Mesa Sectorial del Estatuto del Personal Docente e Investigador.

EJEMPLO DE POSIBLES PERFILES

PERFIL MEDIO (CRITERIO): 45% docencia + 35% investigación + 5% libre disposición + 10% formación + 5% gestión.

PERFIL DOCENTE: 70% docencia + 15% investigación + 5% libre disposición + 5% gestión + 0% formación.

PERFIL INVESTIGADOR: 25% docencia + 70% investigación + 0% gestión + 5% libre disposición + 0% formación.

PERFIL GESTOR: 10% docencia + 15% investigación + 70% gestión + 5% libre disposición + 0% formación.

3.- DOCUMENTO DE GESTION DEL PDI.

Todos los Centros al inicio del año académico deberán confeccionar un documento de gestión del PDI bajo el epígrafe: «Criterios para la implementación del Espacio Europeo de Educación Superior».

En dicho documento se especificará, en todo caso las siguientes cuestiones:

- a) El reparto de horas de clase presencial por ECTS que se aplica.
- b) El tiempo que se asigna a la preparación de clases por cada ECTS que se imparta.
- c) El nº de horas de tutoría que se asignan por alumno matriculado.
- d) El porcentaje del trabajo del alumno que por ECTS debe como mínimo tutelar directamente el profesor.
- e) El tiempo para la corrección de trabajos que se asigna por hora de trabajo del alumno.
- f) Número de alumnos promedio por grupo que se utiliza como referencia.
- g) Índice corrector por exceso de alumnos. Este índice se obtiene de sumar el incremento de horas de tutoría y corrección de trabajos según los criterios fijados por cada centro.

EJEMPLO 1 DE POSIBILIDADES DE APLICACIÓN DEL EEES

1.- CRITERIOS

- a) 1 crédito ECTS = **10h clase + 20h trabajo del alumno***.
- b) Preparación de la asignatura, las clases y los trabajos: **2h** por cada hora de clase impartida.
- c) Tutorías/revisiones/atención directa: **10 minutos** por alumno y crédito ECTS.
- d) Aplicación de Bolonia = **sólo el 25%** del trabajo del alumno será corregido por el profesor.
- e) Tiempo asignado a la corrección y devolución = **5 minutos por hora** de trabajo del alumno.
- f) Grupo medio de alumnos: **30**.

**Esto es el máximo de docencia presencial que admite Bolonia y el mínimo de trabajo personal del alumno.*

2.- DESARROLLO PARA 1 ECTS:

Clases 10h + Preparación 20h + Tutorías 5h³ + Corrección de trabajos 12,5h⁴ = 47,5h de trabajo del profesor **por ECTS y 30 alumnos**.

3.- CARGA DOCENTE

Si un profesor imparte **15 ECTS al año** = $15 \times 47,5 = 712\text{h/año} \approx 45\%$ de su jornada laboral, luego alcanzaría el **máximo de Docencia⁵**.

³ 10 min x 30 alumnos = 300 min. = 5h.

⁴ El 25% de las 20h **por cada ECTS** de trabajo del alumno = 5h. Lo que le lleva corregirlo al profesor 5h x 5min = 25 minutos por alumno. Corregir el trabajo de **30 alumnos** nos llevaría 30 x 25 = 750min = 12,5h.

⁵ Ver punto 2 sobre el cálculo de la jornada $712,5:1589 = 0,448$.

4.- INDICE CORRECTOR POR EXCESO DE ALUMNOS (g)

Cada **fracción de 10 alumnos** que supere el nº de 30 por grupo se reconocerá un aumento de la **carga docente** anual de: **6h⁶**, o **0,8%** de dedicación docente (máximo del ejemplo = 712h/año) o **0,12 ECTS** (ECTS del ejemplo = 47,5h).

EJEMPLO 2 DE POSIBILIDADES DE APLICACIÓN DEL EEES

1.- CRITERIOS (Hemos cambiado sólo los sombreados)

g) 1 crédito ECTS = **5h clase + 25h trabajo del alumno***.

h) Preparación de la asignatura, las clases y los trabajos: **1h** por cada hora de clase impartida.

i) Tutorías/revisiones/atención directa: **10 minutos** por alumno y crédito ECTS.

j) Aplicación de Bolonia = **sólo el 20%** del trabajo del alumno será corregido por el profesor.

k) Tiempo asignado a la corrección y devolución = **5 minutos por hora** de trabajo del alumno.

l) Grupo medio de alumnos: **30**.

**Esto es el máximo de docencia presencial que admite Bolonia y el mínimo de trabajo personal del alumno.*

2.- DESARROLLO PARA 1 ECTS:

Clases 5h + Preparación 5h + Tutorías 5h⁷ + Corrección de trabajos 12,5h⁸ = 27,5h de trabajo del profesor **por ECTS y 30 alumnos**.

3.- CARGA DOCENTE

Si un profesor imparte **27 ECTS al año** = $27 \times 27,5 = 742\text{h/año} \approx 45\%$ de su jornada laboral, luego alcanzaría el **máximo** de Docencia⁹.

4.- INDICE CORRECTOR POR EXCESO DE ALUMNOS (g)

Cada **fracción de 10 alumnos** que supere el nº de 30 por grupo se reconocerá un aumento de la **carga docente** anual de: **6h¹⁰**, o **0,8%** de

⁶ **Tutorías:** por cada 10 alumnos (10 min x 10 alumnos = 100 min) = 1,67h + **Corrección de trabajos:** (25 minutos por alumno x 10 = 250 min) = 4,17h **TOTAL = 6h**.

⁷ 10 min x 30 alumnos = 300 min. = 5h.

⁸ El 20% de las 25h **por cada ECTS** de trabajo del alumno = 5h. Lo que le lleva corregirlo al profesor 5h x 5min = 25 minutos por alumno. Corregir el trabajo de **30 alumnos** nos llevaría 30 x 25 = 750min = 12,5h.

⁹ Ver punto 2 sobre el cálculo de la jornada $712,5:1589 = 0,448$.

¹⁰ **Tutorías:** por cada 10 alumnos (10 min x 10 alumnos = 100 min) = 1,67h + **Corrección de trabajos:** (25 minutos por alumno x 10 = 250 min) = 4,17h **TOTAL = 6h**.

dedicación docente (máximo del ejemplo = 712h/año) o **0,12 ECTS** (ECTS del ejemplo = 47,5h).

Como se puede apreciar con distintos criterios de aplicación del EEES por Centro se pueden obtener cargas docentes muy distintas aunque el porcentaje de docencia máximo sea el mismo (45%).

ARTÍCULO 35º.— El total de horas de trabajo semanal del personal docente será, como máximo, el siguiente:

— a) Dedicación exclusiva: El régimen de dedicación a tiempo completo o exclusiva supone una prestación con permanencia en el Centro de ~~37,5~~ **35** horas semanales. Durante este tiempo los profesores se dedicarán a preparación e impartición de docencia reglada o normalizada y seminarios, investigación, tutorías, tareas de gobierno y demás actividades universitarias, de acuerdo con los distintos planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos Centros. El régimen de dedicación a tiempo completo o exclusiva comporta la incompatibilidad para realizar cualquier tipo de trabajo fuera del Centro, salvo que éste lo autorice por escrito.

— Dentro de esa jornada, ~~535~~ **499** horas por curso académico, como máximo, se destinarán a la docencia reglada o normalizada y seminarios incluida en horarios. Cuando las necesidades docentes del Centro lo requieran podrán prestarse hasta 230 horas más, por curso académico, con abono por cada una de ellas del complemento económico previsto en el Apéndice "Tablas Salariales"; de ellas, las 115 primeras podrán tener carácter obligatorio cuando consten en el plan docente del centro, y las 115 restantes requerirán la conformidad previa del profesor.

— En ningún caso se podrá superar el total de horas semanales de dedicación.

— b) Dedicación plena: El régimen de dedicación plena supone una prestación con permanencia en el Centro de 30 ~~28~~ horas semanales. Durante este tiempo los profesores se dedicarán a preparación e impartición de docencia reglada o normalizada y seminarios, investigación, tutorías, tareas de gobierno y demás actividades universitarias, de acuerdo con los distintos planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos Centros.

— Dentro de esa jornada, ~~460~~ **429** horas por curso académico, como máximo, se destinarán a la docencia reglada o normalizada y seminarios incluida en horarios. Cuando las necesidades docentes del Centro lo

~~requieran podrán prestarse hasta 180 horas más, por curso académico, con abono por cada una de ellas del complemento económico previsto en el Apéndice "Tablas Salariales"; de ellas, las 90 primeras podrán tener carácter obligatorio cuando consten en el plan docente del centro, y las 90 restantes requerirán la conformidad previa del profesor.~~

~~En ningún caso se podrá superar el total de horas semanales de dedicación.~~

~~c) Dedicación parcial: El régimen de dedicación parcial supondrá la prestación del número de horas pactadas entre el trabajador y el Centro, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 22º.~~

~~d) La dirección de los Centros podrá considerar las necesidades de preparación de la docencia que pudieran o debieran realizarse fuera de las instalaciones del propio Centro.~~

ARTÍCULO 36º.-

a) El promedio de horas de trabajo semanales en cómputo anual de todo el personal no docente será de ~~37,5~~ **36,5** horas, disfrutando 2 sábados libres de cada tres. En caso de que este descanso, por razones de organización del trabajo, no pudiera tener lugar en sábado, se disfrutará otro día de la semana, y en todo caso, de acuerdo con el cómputo anual previsto en el artículo siguiente.

b) Todo el personal reducirá su jornada a ~~35~~ **32** horas semanales efectivas y no recuperables en forma continuada durante los meses de **junio**, julio y agosto. Durante ese período se podrán establecer turnos para que los distintos Servicios queden atendidos. A petición del Comité de Empresa, esta jornada se efectuará de lunes a viernes.

c) Atendiendo en lo posible a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de trabajo del profesorado y personal no docente estarán subordinados a las necesidades docentes e investigadoras y, en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos a los planes que establezcan los Centros al distribuir y coordinar las clases teóricas y prácticas de acuerdo con los planes de estudio vigentes, el número de alumnos, las aulas, seminarios y laboratorios disponibles, el desarrollo de los programas de investigación y las demás actividades culturales y formativas propias de quehacer universitario.

d) En la realización de los turnos, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá ser superior a ~~98~~, mediante acuerdo con los trabajadores o sus representantes, y respetando en todo caso la jornada máxima semanal en promedio y el descanso entre jornadas.

e) Todo el personal podrá disfrutar, en el intermedio de su trabajo, de un descanso retribuido de quince minutos.

ARTÍCULO 37°.- Los Centros podrán establecer el cómputo anual tomando como base lo establecido el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan, así como lo establecido en los artículos 35°, 36° y 38° del presente Convenio.

CAPÍTULO III

VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 38°.- Vacaciones.- Todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará, preferentemente en verano de ~~un mes completo de~~ **24 días laborables** de vacaciones por año natural. El personal de nuevo ingreso o que cause baja, tendrá derecho, en función del tiempo trabajado durante el año natural, a la parte proporcional correspondiente. En caso de que el disfrute del mes completo coincidiera total o parcialmente con el período de incapacidad temporal por maternidad, los días coincidentes se disfrutarán inmediatamente a continuación del término de la licencia maternal. No obstante, las partes podrán acordar otras fechas de disfrute, dentro del año natural. **Si al llegar a fin de año no hubiese disfrutado las vacaciones completas, podrá hacerlo hasta el día 31 del mes de enero siguiente, en caso de no haberlas disfrutado por causa de incapacidad temporal podrá disfrutarlas en cualquier momento después de su reincorporación.** El personal de nuevo ingreso o que cause baja, tendrá derecho, en función del tiempo trabajado durante el año natural, a la parte proporcional correspondiente. En caso de que el disfrute de las vacaciones coincidiera total o parcialmente con el período de incapacidad temporal por maternidad, los días coincidentes se disfrutarán inmediatamente a continuación del término de la licencia maternal. No obstante, las partes podrán acordar otras fechas de disfrute, dentro del año natural.

Las vacaciones podrán disfrutarse en dos periodos, siempre que las necesidades del centro lo permitan.

Además de lo previsto en los puntos anteriores todo el personal disfrutará de las mismas vacaciones que las que disfruten los alumnos según disponga el calendario escolar en los periodos vacacionales de Navidad y Semana Santa.

~~Además de lo indicado en el párrafo anterior, el personal docente disfrutará de las mismas vacaciones que las que disfruten los alumnos~~

~~según disponga el calendario escolar en Navidad y Semana Santa. El personal no docente disfrutará de nueve días naturales en Navidad y seis en Semana Santa, si bien los Centros podrán establecer turnos entre el personal, al efecto de mantener el servicio en los mismos, no considerándose extraordinario el trabajo realizado en tales turnos.~~

~~Todo el personal de estos Centros disfrutará de un día más de vacaciones al año. El personal no docente disfrutará además de dos días adicionales de vacaciones al año. Corresponde a la Dirección de los Centros la determinación del momento en que se disfruten esos días.~~

ARTÍCULO 39º.- Permisos retribuidos. Todos los permisos y licencias recogidos en este artículo, tienen el carácter de tiempo efectivo de trabajo, no siendo por consiguiente recuperables.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio **o unión de hecho (acreditado mediante certificación del registro de parejas de hecho) que se podrán disfrutar con una antelación de dos días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia.**

b) 3 días en caso de nacimiento de hijo **o adopción**, accidente, enfermedad grave u hospitalización, operación quirúrgica **sin hospitalización que precise reposo domiciliario**, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros, el plazo será de cinco días. **Este permiso se podrá disfrutar dentro de los 15 primeros días.**

c) **± 2 días** por traslado del domicilio habitual.

d) 1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desarrollo del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Centro.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales, debiendo justificar previamente la formalización de la matrícula y posteriormente la asistencia al examen.

h) Por el tiempo que sea necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

i) Por el tiempo requerido para visita medica personal o acompañamiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad.

j) Con carácter general todos los trabajadores que pertenezcan al ámbito del presente convenio, podrán acogerse a lo largo del año a tres días de asuntos propios.

A meros efectos organizativos y excepto para los casos b) y c) de este artículo, el trabajador procurará preavisar al centro con una semana de antelación al disfrute de los días de permiso estipulados en cada caso.

ARTÍCULO 40º.- K Permiso retribuido para cursos de perfeccionamiento. Los Centros podrán conceder permisos para la realización de cursos, proyectos de investigación, tesis doctorales, congresos, reuniones científicas, etc.. Para que tal permiso sea retribuido deberá constar expresamente, en su concesión, su carácter de tal. En tal caso, los gastos de matrícula, desplazamientos y estancia podrán correr a cargo del Centro. En el caso de que el trabajador disfrutara de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, el Centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

Durante un mes al año que coincidirá con el período estival, el personal docente, hasta un 25 % de la plantilla, y a partir de la dedicación plena, podrá solicitar permiso retribuido para la ejecución de proyectos de investigación o tesis doctorales, pudiendo los Centros conceder este permiso en función del interés científico de los temas de los trabajos a realizar. La concesión de este permiso implicará la percepción íntegra de las retribuciones.

Tendrán esta misma consideración los permisos individuales concedidos al amparo del Acuerdo Nacional para la Formación Continua.

ARTÍCULO 41-40º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

a) **Todo el personal podrá solicitar hasta treinta días de permiso sin sueldo, con reserva de puesto de trabajo, por cada año natural, que deberán serle concedidos si se hace con preaviso motivado a la empresa de 15 días.**

b) Permiso no retribuido para cursos de perfeccionamiento. Con arreglo a las necesidades de los Centros, a los méritos del interesado, antigüedad y al período transcurrido sin haber hecho uso de lo previsto en el presente artículo y en el anterior, podrán concederse permisos no retribuidos, con reserva de puesto de trabajo, para realizar cursos de perfeccionamiento.

c) **Podrán solicitar licencia sin sueldo, con reserva de puesto de trabajo, y duración máxima de tres meses los trabajadores que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente a la atención del servicio, o se encontrarán disfrutando de este permiso un número de trabajadores equivalente al 2% de la plantilla del centro.**

~~**ARTÍCULO 42º.-** Permiso sin sueldo. Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si se hace con un preaviso de quince días.~~

~~**ARTÍCULO 43-41º.-** Maternidad/**paternidad** y adopción.~~

En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, **y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.**

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una

parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso por maternidad podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas las primeras seis semanas posteriores al parto se suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con edades comprendidas entre seis y dieciocho años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 33%; o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

A partir del 1 de Enero de 2011 este derecho se ampliara a cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

3-4. En los casos de disfrute simultáneo de los períodos de descanso establecidos en los puntos 1 y 2 anteriores, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

4.5. Los períodos a los que se refieren los apartado 1 y 2 y 3 del presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que legalmente se determinen.

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

ARTÍCULO ~~44~~42 °.- Lactancia.

En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:

Los trabajadores por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho de una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador, este podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada en media hora, **o acumularlo en jornadas completas** con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, cuando el objeto de este permiso sea la lactancia de más de un menor, el tiempo se incrementará en una hora por cada menor a partir del primero.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deben permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Esta licencia será compatible con el disfrute de cualquier otro permiso, licencia o reducción de jornada que el trabajador, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a la jornada ordinaria.

Nuevo artículo. Plan de igualdad – Comisión de igualdad

Se crea una Comisión para la Igualdad integrada por las organizaciones patronales y sindicales negociadoras de este convenio, al objeto de establecer las condiciones en que las empresas deberán elaborar el plan de Igualdad así como su alcance y contenido que deberá abarcar como aspectos claves el acceso al empleo y la segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores, Asimismo, se tendrá en cuenta las medidas legales relativas a las trabajadoras víctimas de violencia de género procurando mejorar las mismas. Las conclusiones de dicha comisión y sus resultados deberá estar elaborado en el plazo de tres meses de la publicación en el BOE del presente Convenio, y después de su firma formarán parte integrante del mismo.

ARTÍCULO 45 44º.- Guarda legal.

En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se incorpora a la jornada ordinaria.

Desde la dirección de las empresas y centros de trabajo se facilitarán, previa negociación con los representantes de los trabajadores, las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

CAPÍTULO IV

MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 46 45°.- Trabajos de superior categoría.- Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla, en tanto subsista la situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho durante dos, el trabajador podrá elegir estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeña, salvo necesidades de titulación, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

En todo caso, para determinar si se trata de funciones de superior categoría, se tendrá en cuenta el conjunto de trabajos que realice y el tiempo que destina a cada uno de ellos.

ARTÍCULO 47 46°.- Trabajos de inferior categoría.- Por necesidades perentorias o imprevisibles se podrá destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior, sólo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 48 47°.- Trabajos de igual categoría.

Con objeto de mantener la jornada de trabajo y facilitar la distribución de la docencia, y siempre que los planes de estudio lo justifiquen, no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo el encargo que reciba un profesor de impartir materias distintas de las que venía impartiendo siempre que sean afines a su especialidad y área de conocimiento y le sea notificado con dos meses de antelación.

TÍTULO IV

RÉGIMEN ASISTENCIAL, MEJORAS SOCIALES Y DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 49 48°.- Ropa de trabajo.- Los Centros proporcionarán al personal subalterno y al profesional técnico que presta sus servicios en talleres y laboratorios ropa de trabajo siempre que lo necesiten y como máximo una vez al año.

ARTÍCULO 49°.- Enseñanza gratuita.- Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a enseñanza gratuita para sí y para sus hijos en el Centro donde presta sus servicios.

Caso de que el solicitante no fuese trabajador del propio Centro en el que solicita la enseñanza gratuita, se establecerá un límite del 3 % del alumnado de cada Facultad o Escuela.

La enseñanza gratuita mencionada afectará únicamente a los cursos ordinarios.

Los trabajadores, caso de cumplir las condiciones señaladas por la convocatoria, ejercerán el derecho de solicitud de ayudas al estudio sea cual sea la entidad convocante. Si le son concedidas reintegrarán al Centro las cantidades percibidas.

Los huérfanos de personas afectadas por el presente Convenio así como por los precedentes, podrán disfrutar de este beneficio en las mismas condiciones que si continuasen en activo.

Los cónyuges de los trabajadores afectados por el presente Convenio que en 9 de junio de 2004 viniesen disfrutando de enseñanza gratuita mantendrán su derecho hasta la finalización de sus estudios.

El beneficio de enseñanza gratuita previsto en el presente artículo se aplicará en proporción a la dedicación salvo en aquéllos supuestos en que la dedicación al Centro sea la única actividad remunerada del trabajador.

ARTÍCULO 51°.- Seguridad e Higiene en el trabajo.- Los Centros y el personal acogido a este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales.

Seguridad y salud laboral.

Las empresas y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla, en la Ley de reforma del marco normativo de la prevención de Riesgos

Laborales (Ley 54/2003), y demás legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Vigilancia de la salud

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la Salud de los trabajadores /as a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, excepto cuándo, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador/a para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para si mismos, para los demás, o para otras personas relacionadas con la empresa.

Así pues, los trabajadores/as tendrán derecho a que se les realicen revisiones médicas, previas al ingreso al puesto de trabajo, anualmente y cuándo cambie de puesto de trabajo o de funciones si dicho cambio supone la asunción de riesgos no medidos anteriormente.

Los trabajadores/as tienen el derecho a ser informados sobre todas las cuestiones que afecten a su salud y medio ambiente laboral.

2. Enfermedades Profesionales

La empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Así mismo se implantarán programas preventivos de estrés.

Igualmente incorporará el conocimiento y gestión de bajas para poder relacionar la causa y los riesgos para la salud.

3. Acoso Moral

Todas las formas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una falta grave que no puede ni debe ser tolerada. En consecuencia, la empresa garantizará un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

Sin embargo, en el caso de producirse y evidenciarse el acoso mencionado corresponderá a la autoridad competente determinar la sanción correspondiente.

La empresa se compromete a formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información y educación con el objetivo de prevenir el acoso.

Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.

Se reconoce el derecho de los representantes sindicales a estar informados de todas las denuncias de acoso presentadas y su resolución. Éstos, a su vez se comprometen a salvaguardar el derecho a la intimidad y a la confidencialidad

4. Protección de la Salud

La empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, incluidas las actividades de prevención de riesgos profesionales, de información y de formación.

Se adoptarán específicamente, medidas preventivas con objeto de evitar los efectos de condiciones concretas de trabajo que sean originadores de daño en la salud o integridad física y/o psíquica del trabajador/a.

En aquellos supuestos en que las características del puesto de trabajo originen daño en la salud de un trabajador/a sin ocasionarle no obstante, baja temporal o definitiva, deberán adaptarse las condiciones de prestación de servicios en aquel, bien en cuanto a las tareas a realizar o el tiempo de trabajo, a la persona en particular. Para ello se requerirá dictamen facultativo que acredite el daño, la necesidad y características de las medidas a adoptar y la no procedencia de instar la declaración de invalidez permanente en cualquiera de sus grados.

La empresa se compromete también a:

- Diseñar estrategias que permitan integrar la perspectiva ambiental en todas las áreas de enseñanza, flexibilizar los currículos y programaciones para favorecer la incorporación de proyectos de educación ambiental y dedicar tiempo suficiente para su realización en todas las etapas educativas.
- Impulsar el diseño y planificación de actividades de educación ambiental en torno a proyectos de centro que tengan en cuenta las necesidades ambientales del contexto.
- Promover y facilitar prácticas educativas que impliquen compromisos y actuaciones reales para solucionar los problemas ambientales
- Buscar el apoyo y colaboración de otras instancias relacionadas con el medio ambiente
- Desarrollar una política medioambiental de compras que valore los suministradores de materias primas, maquinarias, etc. que tengan certificados sus sistemas de gestión medioambiental.

Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Planes de autoprotección.

Todos los centros de trabajo han de elaborar -según la normativa vigente- revisar y actualizar periódicamente el Plan de emergencia. Se entregará en el menor tiempo posible al inicio de la incorporación al puesto de trabajo las instrucciones necesarias para una correcta actuación del trabajador en caso de emergencia.

Será obligación de la empresa entregar una copia del Plan a los/as Delegados/as de Prevención.

También harán un simulacro de evacuación al año, como mínimo, y a ser posible durante el primer trimestre del curso.

Una vez se haya realizado el simulacro, se emitirá un informe que se remitirá a los/as Delegados/as de Prevención.

Medio Ambiente Laboral

La empresa se compromete a realizar una política medioambiental basada en minimizar su impacto negativo en el medio ambiente. Para ello desarrollará programas tendentes a:

- Ahorro de recursos
- Ahorro de materias primas
- Ahorro de agua y energía.
- Empleo de componentes y productos no tóxicos.
- Minimización de residuos y emisiones
- Empleo de materiales reciclables

Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes de los trabajadores pudiendo los mismos coincidir o no con los representantes elegidos en las Elecciones Sindicales.

En los casos en que no coincidieran con los electos, los Delegados/as de Prevención tendrán las mismas garantías que si lo fueran

Los Delegados de Prevención percibirán las dietas correspondientes a los gastos de desplazamiento derivados del ejercicio de sus funciones, a cargo de la empresa.

- Crédito Horario Delegados de Prevención

El crédito horario de los/as Delegados/as de Prevención será el que les corresponde como representante de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del E.T. y en el art. 37 de la Ley 31/1995 de Prevención

de Riesgos Laborales, y, además el tiempo necesario para el desarrollo de todas sus funciones.

Este crédito horario será utilizado exclusivamente para actividades de Prevención, y no podrá acumularse al crédito sindical.

Se podrán acumular horas de otros créditos horarios para prevención pero no a la inversa.

No se imputará al crédito horario el tiempo dedicado a la formación y a las reuniones de las Comisiones de Seguridad y Salud

- **Comités de Seguridad y Salud**

Los Comités de Seguridad y Salud son el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinados a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirá un comité de Seguridad y Salud en todas las empresas y centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá bimestralmente y siempre que los solicite alguna de las representaciones del mismo.

También se podrán convocar reuniones con carácter de urgencia cuando la importancia y/o gravedad del caso impliquen la existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as, para las instalaciones o para el medio ambiente.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Formación en Salud Laboral.

En cumplimiento de lo previsto en los Art. 19 y 37 de la LPRL la empresa garantizará la formación de los/as trabajadores y de los/as Delegados/as de Prevención, a través de un plan de formación y programas de seguimiento.

- El personal recibirá una formación teórica y práctica, en materia preventiva tanto en el momento de su acceso, cualquiera que sea la modalidad o duración de éste,

como cuándo se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o variaciones en los equipos de trabajo.

La formación estará centrada específicamente en el puesto de trabajo, y función que desempeñe, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

La formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

- La empresa proporcionará a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo mínimo para formación en materia de prevención para los Delegados/as de Prevención será de 30 horas anuales sin que puedan estas ser imputadas al crédito horario previsto para el ejercicio de sus funciones, y para el resto del personal 15 horas anuales.

ARTÍCULO 52º.- Revisión médica.- Todas las personas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a una revisión médica básica anual, que los Centros deberán facilitar sin coste para los trabajadores, y que tendrá carácter voluntario para éstos.

ARTÍCULO 53º.- Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

1.- Responsabilidad civil: Todos los Centros deberán contratar pólizas de seguro para todos los trabajadores que garantice la responsabilidad civil en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo del automóvil y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados en esta póliza. La prestación máxima por siniestro es de 36.060 euros.

2.- Accidentes. Todos los Centros deberán contratar pólizas de seguro de accidentes para el personal docente en régimen de dedicación exclusiva y plena, y del no docente con contrato de más de la mitad de la jornada a tiempo completo, que cubrirá asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin exclusión de ningún género.

Capital asegurado en caso de muerte, 18.030 euros.

En caso de invalidez permanente en los grados de absoluta y gran invalidez, 36.060 euros.

El personal docente en régimen de dedicación parcial y el no docente con jornada inferior a la mitad de la jornada a tiempo completo dispondrá de un seguro con las mismas coberturas en los accidentes que se produzcan en el Centro e "in itinere".

3.- Los derechos de este seguro serán compatibles con cualquier otro.

ARTÍCULO 54°.- Plus de transporte.- Los Centros que vinieren abonando alguna cantidad por concepto de transporte continuarán haciéndolo, sin que sea susceptible de absorción durante el período de vigencia del mismo.

En los casos de cambio de ubicación física de los centros de trabajo, y siempre que el trabajador venga obligado a utilizar el transporte privado por existir deficiencias objetivas en el transporte público, se ~~podrá~~ **establecerá** una compensación económica. En caso de falta de acuerdo entre el Centro y el trabajador afectado, la Comisión Paritaria decidirá sobre la procedencia de la indemnización a la vista de la documentación presentada.

ARTÍCULO 55°.- Incapacidad temporal. En los supuestos de incapacidad temporal, ~~—durante los seis primeros meses, y durante toda la duración de la~~ suspensión del contrato por maternidad ~~y durante los tres primeros meses,~~ se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 % de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más si tiene consolidado un trienio de antigüedad.

~~Cuando en un mismo curso académico un trabajador se encuentre de incapacidad temporal y baja por maternidad, o esta última sea continuidad de la anterior, el complemento establecido en el párrafo anterior será abonado por uno de los dos supuestos anteriores.~~

ARTÍCULO 56°.- Derechos sindicales. En cuanto a derechos sindicales se estará a la legislación vigente, siendo exclusivamente de aplicación para los Centros a que afecta el presente Convenio, los siguientes pactos:

a) Los Centros procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

b) Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen de reunirse en Asamblea en el mismo Centro, previa notificación al Centro, siempre que no se perturbe el normal desarrollo de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

c) Los representantes sindicales que participen en la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguno de los Centros afectados, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que el Centro esté afectado por la negociación.

d) Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal del Centro.

e) Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa, tendrán las competencias, derechos y garantías que establecen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones vigentes.

f) Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, se podrán promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Previo acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y las Patronales, esta acumulación podrá extenderse a nivel de provincia, región, autonomía o Estado.

TÍTULO V

FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 57º.- Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

a) **Son faltas leves:**

1) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

2) Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.

3) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.

4) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

5) No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

6) Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos.

b) Son faltas graves:

1) Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

2) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de treinta días.

3) No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.

4) Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.

5) Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador.

6) Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

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

c) Son faltas muy graves:

1) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.

2) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

3) El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

4) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro.

5) El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

6) La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

ARTÍCULO 58º.- Los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones, no previstas en el presente Convenio, ajustándose a la legalidad vigente.

ARTÍCULO 59º.- Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, las leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 60º.- Las sanciones serán:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueren reiteradas, amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o del Comité de Empresa, si el trabajador así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

c) Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido. En todos los casos con previa comunicación al o los Delegados o Comité de Empresa, si lo hubiere.

El apercibimiento puede ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.

ARTÍCULO 61º.- Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. En los casos de sanciones por faltas graves y muy graves se dará audiencia al interesado.

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

ARTÍCULO 62º.- La dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

ARTÍCULO 63º.- Los Centros de enseñanza anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieron, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

ARTÍCULO 64º.- La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año, determinará la cancelación de las análogas que pudieren constar en el expediente personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- La actividad de profesorado durante los meses estivales, además del disfrute de sus vacaciones consistirá, preferentemente, en la corrección de exámenes, participación en cursos especiales, preparación del curso siguiente, investigación, tareas de gobierno, etc.

SEGUNDA.- Al presente Convenio podrán adherirse cuantas Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales con representatividad legal suficiente lo estimen oportuno.

TERCERA.- Las Organizaciones y Empresas afectadas por este Convenio se acogen al IV Acuerdo Nacional de Formación.

A la firma del presente Convenio se constituirá la Comisión Paritaria Sectorial de Formación u organismo que lo sustituya correspondiente a este Convenio.

CUARTA.- A los efectos previstos en los artículos 19º y 20º del presente Convenio, el título de Doctor es el que habilita para la docencia en las Facultades y Escuelas Superiores, y para las categorías de Investigador y Colaborador de Investigación, de conformidad con los Estatutos y Reglamentos de los Centros.

QUINTA.- A los efectos previstos en el Artículo 19º del presente Convenio, los títulos o diplomas propios expedidos por las Universidades con facultad de colación de grados, se entenderán como títulos oficialmente reconocidos o equivalentes.

SEXTA.- Con objeto de mejorar la salud laboral de cuantos prestan sus servicios en los Centros acogidos al presente Convenio, la Comisión Paritaria estudiará las enfermedades que tienen una especial relevancia en el sector educativo para gestionar de los organismos competentes su inclusión en el catálogo de enfermedades profesionales.

SÉPTIMA.- Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.), así como a su Reglamento de aplicación que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

OCTAVA. Fomento de la evaluación del profesorado.

Con el fin de facilitar la evaluación a que se refiere el artículo 72.2 de la Ley Orgánica de Universidades, los Centros reducirán la jornada docente de los profesores interesados, en cómputo anual, sin merma de retribuciones, a 460 horas anuales a los profesores en régimen de dedicación exclusiva y a 390 horas anuales a quienes se encuentren en dedicación plena, para dedicar la diferencia a actividades de investigación. La concesión de este será por tiempo determinado, finalizando una vez obtenida la evaluación positiva o, en su caso, agotado el plazo concedido.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27 de este Convenio para la promoción de los Profesores Ayudantes Doctores.

NOVENA.- Los contratos de trabajo celebrados a través de empresas de trabajo temporal se atenderán a las condiciones salariales pactadas en este Convenio y a lo dispuesto en el artículo 36.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Los trabajadores y las trabajadoras que a la publicación del Convenio ostentaran las categorías de Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Subjefe de Negociado y Conserje, las seguirán ostentando hasta que extingan su relación laboral con el Centro, percibiendo un salario igual al de la categoría básica requerida para ocupar dichos puestos, más el complemento de puesto de trabajo asignado a los mismos.

SEGUNDA.- ~~Los trabajadores y las trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio se encontrasen contratados en los regímenes de dedicación semiplena y parcial podrán optar entre adaptarse a lo dispuesto en el presente Convenio o permanecer en la situación que venían disfrutando.~~

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

A partir del 1 de Septiembre de 2010, el personal docente e investigador contratado con un contrato a tiempo parcial conforme al Convenio Colectivo anterior, o que mantenga la jornada semiplena por aplicación de la disposición transitoria segunda también del XII convenio Colectivo anterior a este, podrá optar por mantener el mismo número de horas contratadas, reduciendo las horas de docencia (definida conforme al artículo...) según corresponda por aplicación del presente Convenio, o por mantener el mismo número de horas de docencia (definida conforme al artículo...) que venía impartiendo, aumentando el número total de horas contratadas, según corresponda conforme al presente Convenio.

Este personal, en caso de que mantenga el mismo número de horas contratadas no podrá ver disminuidas las retribuciones que viniera percibiendo por la aplicación de este Convenio.

Cuando el profesorado citado en el párrafo anterior mantenga el mismo número de horas de docencia y viniera percibiendo mayor retribución que la prevista en el presente Convenio, mantendrá la misma retribución que venía percibiendo respecto a las horas que tenía contratadas antes del 1 de Septiembre de 2010, incrementada en el precio correspondiente conforme al presente Convenio por las horas ampliadas en su contrato para el resto de las tareas que componen la actividad docente.

El total de la retribución así calculada se incrementará anualmente y a partir del 1 de septiembre de 2011 en la previsión del IPC del Gobierno.

El derecho de opción que se contempla en esta disposición adicional, podrá ser ejercitado por el trabajador afectado mediante notificación fehaciente al empresario antes del 30 de Junio de 2010. Transcurrido dicho término sin que el trabajador haya hecho efectiva la opción anterior, se considerará encuadrado en el nuevo régimen de jornada y retribuciones del presente Convenio conforme al número de horas que tenga contratadas adaptándose en todo caso el reparto de tareas a la distribución prevista en el artículodel Convenio en proporción al número total de horas contratadas.

TERCERA.- La retribución correspondiente al complemento especial por actividad docente reflejada en el artículo 32.3.a), que haya de percibir el trabajador a partir de la fecha de publicación de este Convenio, no podrá quedar reducida respecto de la que viniere percibiendo anteriormente, siempre que mantenga las mismas horas de docencia ~~directa~~.

CUARTA.- Las categorías de Profesor Titular y Profesor Agregado de Facultades y Escuelas Técnicas Superiores existentes hasta la entrada en vigor del presente Convenio pasarán a denominarse Profesor Ordinario o Catedrático y Profesor Agregado o Titular, respectivamente, siempre que reúnan las condiciones y requisitos exigidos por los Estatutos y Reglamentos propios de cada Centro.

QUINTA.- Los Profesores Adjuntos de Facultades y Escuelas Superiores que a la entrada en vigor del presente Convenio no estuviesen en posesión del título de Doctor, dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2006 para obtenerlo. De no hacerlo, pasarán a la categoría de Profesor Colaborador Licenciado, manteniendo la retribución anterior que quedará congelada hasta que se iguale a la retribución de esta última categoría.

SEXTA.-

1. A aquellos trabajadores que el 9 de junio de 2004 tuviesen cumplidos 25 años o más de servicios en el centro y que no hubiesen percibido la paga por permanencia del artículo 33, en aplicación de lo previsto en el punto 4 de esta disposición transitoria, se les abonará la misma por un importe equivalente a una paga ordinaria calculada de acuerdo con lo dispuesto en dicho artículo por cada quinquenio cumplido en la fecha de su abono y de acuerdo con las tablas salariales vigentes en esa fecha.

2. Los trabajadores que, por jubilación parcial, hubiesen percibido la parte correspondiente del premio de jubilación contemplado en el

artículo 49 del X Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación percibirán, cuando cumplan los requisitos, la paga por permanencia del artículo 33 de este Convenio por un importe equivalente a la paga ordinaria reducida que viniese realmente percibiendo, calculada de acuerdo con lo establecido en este último artículo por cada quinquenio cumplido en la fecha de su abono y de acuerdo con las tablas salariales vigentes en esa fecha.

3. A aquellos trabajadores que el 9 de junio de 2004 tuviesen cumplidos 56 o más años de edad, y cumplan 15 años de antigüedad en el centro durante la vigencia del Convenio, y no puedan alcanzar los 25 años de antigüedad debido a la extinción de su contrato de trabajo por causa no imputable a su voluntad, excepto despido procedente, se les abonará la paga por permanencia en la empresa por un importe equivalente a una paga ordinaria que viniese percibiendo, calculada de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 por cada quinquenio cumplido en la fecha de su abono y de acuerdo con las tablas salariales vigentes en esa fecha.

4. Para paliar el impacto económico que supondría para los Centros tener que hacer frente al abono de la paga por permanencia a los trabajadores que reuniesen las condiciones previstas en el artículo 33 o las establecidas en los párrafos anteriores de esta Disposición, se hace necesario establecer un periodo transitorio, viniendo obligados los Centros a pagar, como mínimo, en cada año natural, a un 10% de los trabajadores afectados, y como máximo durante el curso 2013-14, con obligación de informar a éstos y a los representantes de los trabajadores.

5. Los trabajadores que, reuniendo las condiciones previstas extingan su relación laboral con el Centro por causa no imputable a su voluntad, excepto el caso de despido procedente, percibirán en ese momento la paga correspondiente sin que puedan ser afectados en ningún caso por el límite establecido en el nº 4 de esta Disposición Transitoria.

6. El orden de prelación que seguirán los Centros para proceder al abono de esta paga por permanencia vendrá establecido por la mayor antigüedad en el Centro, siendo de aplicación esta norma también para los trabajadores que durante este periodo transitorio vayan cumpliendo 25 años de servicios.

7. A los solos efectos de esta Disposición Transitoria, el ámbito temporal establecido en el artículo 3 del presente Convenio, se considerará prorrogado por el plazo necesario en cada caso hasta el total cumplimiento de la obligación establecida en ella.

SÉPTIMA.- Con independencia de lo previsto en la legislación vigente sobre la materia, durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria estudiará la adopción de medidas conducentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores.

OCTAVA.- Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria estudiará la situación de la temporalidad real de las contrataciones en las empresas afectadas por este Convenio.

NOVENA.- Los profesores que a la entrada en vigor del presente Convenio tuviesen cumplidos 68 años o más podrán permanecer voluntariamente en servicio activo hasta cumplir la edad de 70 años, respetándose, en todo caso, los acuerdos individuales que pudieren haberse suscrito con anterioridad.

DÉCIMA.- En tanto el colectivo integrado en las academias preparatorias no suscriba otro Convenio le serán de aplicación las disposiciones contenidas en el presente.

DECIMOPRIMERA.- Lo previsto en el último inciso del párrafo primero del artículo 14, no será de aplicación a quienes, a la entrada en vigor del presente Convenio, vinieran ostentando la categoría de Profesor Auxiliar o Ayudante.

~~**DUODÉCIMA.**- Las partes firmantes se comprometen, sin necesidad de denuncia previa, a iniciar conversaciones para la revisión del Convenio a partir de febrero de 2007, con el fin de ir estudiando las modificaciones oportunas derivadas de la reforma de la Ley Orgánica de Universidades y sus disposiciones de desarrollo y de la adaptación del sistema universitario español al espacio europeo de educación.~~

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando los Centros a la entrada en vigor de este Convenio. La remuneración total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores individual y colectivamente.

SEGUNDA.- Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en la legislación general y laboral vigentes.

TERCERA.- Los atrasos derivados de la aplicación de las Tablas Salariales del Convenio, se abonarán en el plazo máximo de sesenta días a contar desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

APÉNDICE I

DEFINICIÓN DE LAS DISTINTAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO I.- PERSONAL DOCENTE.

Subgrupo 1º. Facultades y Escuelas Superiores

a) **Profesor Ordinario o Catedrático**: Es el que habiendo cumplido los requisitos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce funciones docentes, de investigación y dirección de estudios de su especialidad, desarrollando los programas según la orientación del Centro y asumiendo la tutoría de los alumnos y la coordinación de los estudios, de acuerdo con las directrices señaladas por el Centro.

b) **Profesor Agregado o Titular**: Es el que habiendo cumplido los requisitos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, lleva a cabo la docencia e investigación de una disciplina especializada, colaborando con el Profesor Ordinario o Catedrático en las tareas que le asignen los respectivos Centros o Departamentos.

c) **Profesor Adjunto**: Es el que habiendo cumplido los requisitos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce las funciones docentes y de investigación que le asigne la dirección del Centro colaborando y ayudando a los Profesores Ordinarios o Catedráticos y Agregados o Titulares, sustituyéndole en sus ausencias y pudiendo desempeñar la enseñanza que se le confíe bajo las directrices y orientaciones de la Dirección del Centro o del Departamento, o de algún Profesor de categoría superior.

d) **Profesor Contratado Doctor**: Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Doctores, para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación o, prioritariamente, de investigación.

e) Profesor Colaborador Licenciado: Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Licenciados, Ingenieros o Arquitectos, para el desarrollo de tareas de docencia.

f) Profesor Ayudante Doctor: Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Doctores, para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación, por un máximo de cuatro años improrrogables.

g) Profesor Auxiliar o Ayudante: Es el que, estando al menos en posesión del título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto ha sido contratado para colaborar en las tareas científicas del Centro, pudiéndose encargar interinamente de la enseñanza de alguna asignatura o parte de ella.

h) Profesor Asociado: Es contratado entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad. Los contratos serán a tiempo parcial y con carácter temporal.

Subgrupo 2º.- Escuelas Universitarias

a) Profesor Titular de Escuela Universitaria: Es el que habiendo cumplido los requisitos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce funciones docentes, de investigación y dirección de estudios de su especialidad, desarrollando los programas según la orientación del Centro y asumiendo la tutoría de los alumnos y la coordinación de los estudios, de acuerdo con las directrices señaladas por el Centro.

b) Profesor Agregado de Escuela Universitaria: Es el que habiendo cumplido los requisitos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, lleva a cabo la docencia e investigación de una disciplina especializada, colaborando con el Profesor Titular en las tareas que le asignen los respectivos Centros o Departamentos.

c) Profesor Adjunto de Escuela Universitaria: Es el que habiendo cumplido los requisitos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce las funciones docentes y de investigación que le asigne la dirección del Centro colaborando y ayudando al Profesor Titular o Agregado, sustituyéndole en sus ausencias y pudiendo desempeñar la enseñanza que se le confíe bajo las directrices y orientaciones de la Dirección del Centro o del Departamento, o de algún Profesor Titular o Agregado.

d) Profesor Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria: Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Licenciados, Ingenieros o Arquitectos, para el desarrollo de tareas de docencia.

e) Profesor Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria: Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Diplomados, Ingenieros Técnicos o Arquitectos Técnicos, para el desarrollo de tareas de docencia.

f) Profesor Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria: Es el que, estando al menos en posesión del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto. Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Diplomado ha sido contratado para colaborar en las tareas científicas del Centro, pudiéndose encargar interinamente de la enseñanza de alguna asignatura o parte de ella.

g) Profesor Asociado de Escuela Universitaria: Es contratado entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad. Los contratos serán a tiempo parcial y con carácter temporal.

Subgrupo 3º.- Otras enseñanzas en la Universidad

a) Profesor Titular: Es el que, habiendo cumplido los requisitos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce funciones docentes, de investigación y dirección de estudios de su especialidad, desarrollando los programas según la orientación del Centro y asumiendo la tutoría de los alumnos y la coordinación de los estudios, de acuerdo con las directrices señaladas por el Centro.

b) Profesor Contratado Doctor: Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Doctores, para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación.

c) Profesor Colaborador Licenciado: Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Licenciados, Ingenieros o Arquitectos, para el desarrollo de tareas de docencia.

d) Profesor Colaborador Diplomado: Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Diplomados, para el desarrollo de tareas de docencia.

e) Profesor Auxiliar o Ayudante: Es el que, estando al menos en posesión del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto. Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Diplomado ha sido contratado para colaborar en las tareas científicas del Centro, pudiéndose encargar interinamente de la enseñanza de alguna asignatura o parte de ella.

f) Profesor Asociado: Es contratado entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad. Los contratos serán a tiempo parcial y con carácter temporal.

Subgrupo 4º.- Otro personal docente

a) Profesor Emérito: Se nombra, con carácter temporal, de acuerdo con las condiciones exigidas por los Estatutos y Reglamentos del Centro, entre profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la Universidad.

b) Profesor Visitante. Podrán ser contratados, temporalmente, entre profesores e investigadores de reconocido prestigio, procedentes de otras Universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros.

GRUPO II.- PERSONAL NO DOCENTE

Subgrupo 1º.- Personal titulado.

a) Titulado de Grado Superior: Es el que, poseyendo el título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto ha sido incorporado mediante contrato de trabajo y ejerce en el Centro de forma permanente y responsabilidad directa las funciones especializadas o asesoras para las que está facultado con exclusividad, en virtud del título que posee.

b) Titulado de Grado Medio: Es el que, poseyendo el título de Ingeniero Técnico, Perito, Arquitecto Técnico o Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Graduado Social, etc., ha sido incorporado mediante contrato de trabajo y ejerce en el Centro las funciones especializadas o asesoras para las que está facultado con exclusividad en virtud del título que posee.

Subgrupo 2º.- Personal de Investigación.

a) Investigador: Es el titulado de tercer ciclo, con experiencia, que, aisladamente o en colaboración con los profesores, lleva a cabo con la máxima responsabilidad, trabajos y proyectos de investigación, asumiendo la dirección del personal colaborador y auxiliar necesario.

b) Colaborador de Investigación: Es el titulado de tercer ciclo que, sin asumir la dirección o responsabilidad plena o parcial en los distintos proyectos de investigación, colabora con los Profesores o Investigadores en la realización de los mismos.

c) Ayudante de Investigación: Es el titulado superior de segundo ciclo que se inicia en la investigación, colaborando con los Profesores, Investigadores o Colaboradores en las tareas de investigación propias de los distintos proyectos.

Subgrupo 3º.- Personal Administrativo.

a) Administración y Oficinas

1) Jefe Superior Administrativo: Es el que tiene a su cuidado la alta dirección y responsabilidad de más de una sección o servicio del Centro (o uno de estos cuando su importancia, a juicio de la Dirección del Centro, lo requiera).

Jefe de Sección.- Es el Oficial de primera designado temporalmente por la Dirección del Centro para dirigir en las oficinas el trabajo de uno o más Jefes de Negociado (o de uno de estos cuando su importancia, a juicio de la Dirección del centro, lo requiera). Mientras realice estas funciones, tendrá derecho al complemento de puesto de trabajo que figura en las tablas salariales.

Jefe de Negociado.- Es el Oficial de primera designado temporalmente por la Dirección del Centro, que, a las órdenes inmediatas del Jefe Superior Administrativo o Jefe de Sección, se encarga de dirigir un negociado administrativo, con o sin personal a sus órdenes. Mientras realice estas funciones, tendrá derecho al complemento de puesto de trabajo que figura en las tablas salariales.

Subjefe de Negociado.- Es el Oficial de primera designado temporalmente por la Dirección del Centro que, a las órdenes inmediatas del Jefe de Sección o Jefe de Negociado, colabora con ellos en sus funciones y los sustituye habitualmente en sus ausencias. Mientras realice estas funciones, tendrá derecho al complemento de puesto de trabajo que figura en las tablas salariales.

2) Oficial de 1ª: Es el empleado que, por su capacitación profesional y experiencia desempeña las funciones burocráticas o contables más delicadas o de mayor responsabilidad, asumiendo incluso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores.

3) Oficial de 2ª: Es el empleado que ejerce funciones burocráticas o contables, despacha correspondencia o tramita documentos que exijan iniciativa o responsabilidad.

4) Auxiliar: Comprende esta categoría al empleado mayor de 18 años que realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la dirección de su inmediato superior.

5) En formación: Comprende al personal contratado al amparo de lo establecido en el artículo 21º del presente Convenio, que se inicia en el desempeño de la actividad administrativa.

b) Proceso de Datos

1) Analista: Es el técnico que realiza las distintas fases de análisis previo, funcional y de detalle, organizando y planificando proyectos con vistas a su posterior programación y ejecución en el ordenador.

2) Programador: Es el empleado que, utilizando la información facilitada por el analista o cualquier técnico superior, se encarga de la realización y puesta a punto de los programas que ha de ejecutar el ordenador.

3) Operador: Es el empleado que está encargado de controlar el manejo de las máquinas que integran el Ordenador así como la ejecución de los programas y demás operaciones que se procesen en el mismo.

4) En formación: Comprende al personal contratado al amparo de lo establecido en el artículo 21º del presente Convenio, que se inicia en el desempeño de la actividad informática.

c) Biblioteca

1) Bibliotecario/Facultativo: Es el titulado superior que por su especial formación y experiencia tiene encomendada la dirección, organización y control de una biblioteca con más de 50.000 volúmenes en depósito y/o que gestione (compre, registre y catalogue) más de 4.000 volúmenes durante el ejercicio económico. Desempeña las tareas de catalogación y clasificación, con utilización de los medios mecánicos e informáticos disponibles, de libros y revistas; organización de ficheros; organización y control de los servicios de la biblioteca; información bibliográfica, y cuantas otras tareas le capacitan su formación específica.

2) Ayudante de biblioteca, titulado: Es el titulado superior o medio que por su especial formación y experiencia tiene encomendada la dirección, organización y control de una biblioteca de más de 10.000 y menos de 50.000 volúmenes en depósito y/o gestione (compre, registre y catalogue) más de 2.000 volúmenes en el ejercicio económico. Desempeña las tareas de catalogación y clasificación, con utilización de los

medios mecánicos e informáticos disponibles, de libros; vaciado, catalogación y clasificación de revistas; organización, alfabetización y control de ficheros, organización y control de los servicios de la biblioteca (sala de lectura, préstamo, etc.); registro, conformación y gestión de las facturas de libros y material de biblioteca, así como organización y control, según instrucciones recibidas de la superioridad del Centro, de las tareas administrativas de la biblioteca; cuantas le capacitan su formación específica.

3) Auxiliar en biblioteca: Es el personal administrativo que por desempeñar su trabajo en una biblioteca realiza las tareas burocráticas o contables, despacha correspondencia o tramita documentos que afectan al servicio. Desempeña también tareas de control de salas de lectura, gestión y control del préstamo de libros; tejuelado, registro y sellado de libros, alfabetización, control y manejo de ficheros; cualquier otra tarea de apoyo a la labor desarrollada por el personal bibliotecario y para el mejor funcionamiento de la biblioteca.

4) En formación: Comprende al personal contratado al amparo de lo establecido en el artículo 21º del presente Convenio, que se inicia en el desempeño de la actividad bibliotecaria.

Subgrupo 4º.- Personal Subalterno.

Conserje.- Es el Ordenanza, Bedel o Portero designado temporalmente por la Dirección del Centro, que al frente del personal subalterno, cuida del orden, distribuye el servicio y atiende a la conservación de las distintas dependencias del centro. Mientras realice estas funciones, tendrá derecho al complemento de puesto de trabajo que figura en las tablas salariales.

1) Ordenanza o bedel o portero: Es el que tiene encomendada la vigilancia de los locales durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos, incluso utilizando un vehículo cuando sea preciso, la recogida, la entrega y franqueo de la correspondencia, así como la realización de cualquier otro trabajo similar que no requiera una particular especialización técnica.

2) Guarda o Vigilante Jurado: Es el que de día o de noche, respectivamente, tiene a su cargo la custodia y vigilancia de edificios o terrenos acotados, pudiendo, en su caso, abrir y cerrar las puertas.

3) Personal de Limpieza: Es el encargado de hacer limpieza en las aulas, despachos, servicios y demás dependencias del Centro.

4) Telefonista: Es quien está al servicio exclusivo de la centralita telefónica durante su jornada de trabajo, anotando y trasladando cuantos avisos reciba, llevando el control administrativo de su utilización.

5) En formación: Comprende al personal contratado al amparo de lo establecido en el artículo 21º del presente Convenio, que se inicia en el desempeño de un oficio o actividad.

Subgrupo 5º.- Personal de Servicios Generales.

1) Encargado de Servicios Auxiliares: Es el que distribuye el trabajo y atiende a la conservación de los distintos servicios del Centro.

2) Técnico Especialista de Oficios: Es aquel personal que estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o teniendo una formación práctica equivalente para el desempeño del puesto de trabajo, domina con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar que, por su complejidad requieren una capacitación profesional demostrada.

3) Conductor 1ª: Es el que provisto del permiso de conducción de la categoría D o el que corresponda a autobuses y vehículos articulados destinados a transporte de personas, mantiene el normal funcionamiento del vehículo y se encarga de la ejecución del transporte.

4) Conductor 2ª: Es el que provisto del permiso de conducción de la clase correspondiente al vehículo que se le encomiende, de categoría inferior al que exige el permiso de clase D, con conocimiento teórico y práctico de la conducción de vehículos automóviles, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.

5) Oficial de 1ª de Servicios Auxiliares o Laboratorios: Es el que, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo tales trabajos generales del mismo, sino aquéllos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

6) Oficial de 2ª de Servicios Auxiliares o Laboratorios: Integran esta categoría los que, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

7) Ayudante de Servicios Auxiliares o Laboratorios: Es el empleado que, sin la capacitación profesional y experiencia propia de los oficiales, se inicia y colabora con aquéllos en los trabajos generales propios de su oficio.

8) Mozo de Servicio: Es el que tiene a su cargo la limpieza de habitaciones, comedores y demás dependencias del Centro, o tiene a su cargo los trabajos manuales de almacenamiento y conservación de materiales o se encarga del cuidado, cría y alimentación de los animales

necesarios para la experimentación, así como de las instalaciones necesarias.

9) Camarero de bar: Es el que tiene a su cargo el servicio del bar.

10) Jardinero: Es el encargado del arreglo y conservación de los parques y jardines del Centro, así como de las herramientas y enseres propios de su oficio.

11) Auxiliar de librería y reprografía: Es la persona que en las oficinas o dependencias de librería y reprografía, atiende al público ejecutando los pedidos de material de librería y papelería, fotocopias, etc., encargándose del cobro de tales servicios, cuidando de mantener al día el stock del material propio del departamento, etc.

12) Personal no cualificado: Es el que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio.

13) En formación: Comprende al personal contratado al amparo de lo establecido en el artículo 21º del presente Convenio, que se inicia en el desempeño de un oficio o actividad.

