III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

13119 *Resolución de 27 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (código de convenio n.º 99010715011997), que fue suscrito, con fecha 24 de julio de 2019, de una parte por las organizaciones empresariales ACADE, CECE y UNI-ONLINE, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales USO, FeSP-UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de agosto de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

VIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Sin perjuicio de la prioridad aplicativa establecida en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación establecida en el presente Convenio servirá como contenido mínimo sobre la que pudiera establecerse en ámbitos inferiores

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio será de aplicación en las universidades y centros universitarios privados que no estén creados o dirigidos por entidades sin ánimo de lucro. Igualmente, se aplicará en centros de formación de postgrado que formen parte de aquéllas y, en los centros universitarios extranjeros privados reconocidos, cuyas titulaciones sean automáticamente homologadas o convalidadas en el territorio español.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afectará este convenio a todo el personal que, en régimen de contrato laboral, preste sus servicios en y para los centros afectados por este convenio.

Quedará expresamente excluido el personal que colabore con las empresas afectadas en proyectos específicos que éstas acuerden en otras Universidades, Instituciones públicas o privadas y mientras duren los mismos. Al igual que los contemplados en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, artículos 1.3 y 2.

Quedan excluidos igualmente los graduados que se inician en la docencia o investigación bajo la dirección de los Profesores Universitarios de plantilla, según establezcan los Estatutos o Reglamento de cada empresa.

Así mismo, quedan expresamente excluidos los profesionales que, en virtud de un convenio específico suscrito entre universidades, fundaciones y entidades públicas o privadas, presten servicios docentes para aquéllas en centros o instalaciones ajenas a las mismas.

Quedan también excluidos del ámbito de aplicación del convenio los profesionales y expertos independientes vinculados a la Universidad cuya participación se limite, pura y simplemente, al mero desempeño de las funciones de consejo en los órganos institucionales de la Universidad o bien como asesor externo, formando parte de las comisiones de titulación o de calidad institucional; así como el personal invitado para impartir de forma puntual y voluntaria charlas, conferencias o ponencias sobre temas de interés general o particular en alguna de las enseñanzas.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2019, salvo las excepciones reguladas en el artículo 24 y en la Disposición Transitoria Segunda.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2021.

CAPÍTULO II

Artículo 5. *Denuncia, prórroga y revisión.*

A la finalización de su vigencia el presente convenio se prorrogará de forma automática de año en año, si no mediase expresa denuncia del mismo por alguno de sus firmantes con una antelación de al menos dos meses antes del término de su vigencia o de alguna de sus prórrogas.

Artículo 6.

Denunciado el convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes de la fecha de vencimiento o prórroga.

Hasta la firma del nuevo convenio se mantendrá en vigor lo establecido en el presente convenio.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituirá una Comisión Paritaria del VIII Convenio cuyas funciones sean la interpretación y correcta aplicación en cada uno de los centros de enseñanza y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Para la solución de los conflictos que pudieran producirse durante la vigencia del VIII Convenio o de alguna de sus prórrogas y dado el ámbito territorial de aplicación previsto en el artículo 1.º, los firmantes de este Convenio Colectivo de adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) mediante la mediación y el arbitraje en los términos previstos en dicho acuerdo.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

La Comisión Paritaria será única en todo el Estado y estará integrada por igual número de miembros pertenecientes a las organizaciones patronales por un lado y por la otra parte a los sindicatos firmantes del VIII Convenio Colectivo.

Para la toma de acuerdos se precisará el voto favorable de la mitad más uno de cada representación, tanto patronal como sindical.

Se reunirá, con carácter ordinario, una vez por trimestre y cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

Igualmente, las partes podrán utilizar esta comisión para la mediación en la resolución de posibles conflictos.

La Comisión fija su sede en Madrid, c/ Ferraz, 85 (28008).

Caso de promulgarse nuevas disposiciones legales durante la vigencia del Convenio que afecten a lo acordado en el mismo, o por los efectos de la aplicación práctica de éste, la Comisión Paritaria propondrá a la Comisión negociadora su modificación.

CAPÍTULO III

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es exclusiva competencia de la Empresa, dentro del respeto a la legislación vigente, a lo establecido en este convenio y de acuerdo con el Reglamento que la titularidad pueda establecer.

CAPÍTULO IV

Artículo 9. *Clasificación del personal.*

(Para las universidades online, ver Anexo I)

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificará en los siguientes grupos, subgrupos profesionales y niveles:

Grupo I: Docentes e Investigadores.

a) Facultades o Escuelas Técnicas Superiores:

– Nivel I: Profesor acreditado nombrado por la universidad para ocupar una plaza de Catedrático o una plaza de Titular dedicado a docencia y/o investigación.
– Nivel II: Profesional de reconocido prestigio dedicado a docencia y/o investigación.
– Nivel III: Doctor acreditado dedicado a docencia y/o investigación:

Subnivel I: Doctor acreditado como Contratado Doctor/Profesor de Universidad Privada dedicado a docencia y/o investigación

Subnivel II: Doctor acreditado como Ayudante Doctor dedicado a docencia y/o investigación

– Nivel IV: Doctor no acreditado.
– Nivel V: Titulado universitario no Doctor.
– Nivel VI: Titulado no Doctor con menos de dos años de experiencia docente.

b) Escuelas universitarias o centros de Educación Superior:

– Nivel I: Doctor acreditado dedicado a docencia y/o investigación.
– Nivel II: Doctor dedicado docencia y/o investigación.
– Nivel III: Titulado no Doctor.
– Nivel IV: Titulado que colabora con profesores de niveles superiores.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

c) Personal investigador.

– Nivel I: Doctor responsable y director de un proyecto de investigación.
– Nivel II: Titulado que participa en un proyecto de investigación.

d) Profesores expertos:

– Nivel I: Titulado que colabora temporalmente en la docencia al amparo de un convenio de colaboración suscrito entre universidades o escuelas universitarias.
– Nivel II: Son aquellos profesionales que dado su reconocido prestigio y gran conocimiento en la materia concreta y especialización acreditada, son contratados exclusivamente para la realización de tareas docentes.

Grupo II: Personal no docente.

(Para las universidades online, ver Anexo I)

Subgrupo 1: Titulados.

– Nivel I: Titulados Grado universitario no dedicados a docencia.
– Nivel II: Titulados de Grado medio o Diplomados no dedicados a docencia.

Subgrupo 2: Personal de apoyo a la gestión.

– Nivel I: Técnico informático con titulación superior.
– Nivel II: Titulado que ejerce funciones de orientación en residencias universitarias, empleados que realizan funciones técnicas en laboratorios con titulación de grado universitario y Técnico de Grado Superior.
– Nivel III: empleado en el departamento de informática con titulación de Técnico en FP de Ciclos de informática.
– Nivel IV: quien desarrolla con dominio tareas administrativas o cualquier otra especialidad.
– Nivel V: empleado encargado del funcionamiento, manejo y conservación de los sistemas informáticos.
– Nivel VI: empleado que apoya en tareas administrativas o de conservación bajo la dependencia de otro empleado experto.

Subgrupo 3:

– Nivel único: ejercen tareas de vigilancia, apoyo, mantenimiento o similar en cualquier departamento universitario.

Los niveles especificados en los distintos Grupos y Subgrupos son meramente enunciativos y no implican obligación de tener todos ellos establecidos.

Artículo 10. *Cargos directivos temporales.*

Estos cargos son funcionales y, por tanto, su duración será mientras a un trabajador la dirección de la universidad le encomiende tal función. Pueden ser, entre otros, los siguientes:

– Rector, Director.
– Vice-Rector, Vice-Director.
– Secretario General.
– Director, Decano.
– Vicedecano o Jefe de Estudios.
– Director de Departamento/Área Académico.
– Responsable de Titulación en universidades online
– Director de Residencia.
– Jefe de Laboratorio.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO V

Artículo 11. *Definición de cargos directivos temporales.*

– Rector (Director): Es el Profesor Director o quien reúna los requisitos a éste exigibles, al que la empresa encomienda la máxima responsabilidad académica de la Universidad o Centro Universitario.

– Vice-Rector (Vice-Director): Es quien es designado como tal por la empresa. Ayuda al Rector (Director) en las tareas que éste determine.

– Secretario General: Es el profesor titular a quien la empresa encomienda la coordinación académica relacionada con la administración educativa, tramitación de planes de estudios, tramitación de expedientes académicos, etc.

– Director (Decano) de Facultad o Escuela Técnica: Es a quien la empresa le encomienda la Dirección de una Facultad, Escuela Técnica Superior o Escuela Universitaria. Tendrá a su cargo los directivos y Profesorado de su Facultad o escuela.

– Vicedecano o Jefe de Estudios: Es a quien la empresa le encomienda la colaboración con el correspondiente Director o Decano de la Escuela para el desarrollo de las actividades directivas de aquél.

Velará por la disciplina y cumplimiento de los objetivos académicos establecidos y de los profesores a él asignados.

– Director de Departamento/Área Académico: Es quien, cumpliendo los requisitos a tenor de la legislación vigente, es nombrado por la empresa para dirigir el correspondiente departamento académico.

– Responsable de Titulación en universidades online: Es quien, cumpliendo los requisitos a tenor de la legislación vigente, es nombrado por la empresa para dirigir una titulación académica en universidades online.

– Director de Residencia: Es a quien la empresa encomienda la dirección de la Residencia Universitaria y la de los empleados que en ella trabajan.

– Jefe de Laboratorio: Es quien, con titulación adecuada, dirige la labor de todos los laboratorios de la Universidad, al personal ayudante y se responsabiliza de la provisión de material necesario para la actividad de los mismos.

CAPÍTULO VI

Artículo 12. *Contratación.*

a) Disposiciones Generales.

El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del Centro.

Siempre que los procesos de selección lo permitan, la empresa procurará contratar al personal docente con una antelación de 15 días.

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

Los Centros podrán contratar a su personal mediante cualquiera de las fórmulas o modalidades admitidas a tenor de la legislación vigente o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, facultándose a la Comisión Paritaria a realizar las posibles adaptaciones.

Todas las personas afectadas por este Convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido, con las excepciones especificadas en este texto y las establecidas en la ley, teniendo en cuenta las peculiaridades del sector.

Los trabajadores incorporados a un centro de trabajo sin pactar modalidad especial alguna se considerarán fijos, una vez transcurrido el periodo de prueba.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haberse firmado nuevo contrato o prórroga del anterior.

La docencia del personal que, de forma imprevista incurra en baja laboral por periodos previsiblemente inferiores al semestre podrá ser cubierta, de mutuo acuerdo, por docentes de la misma área de conocimiento. En caso de que éstos superen el máximo de horas lectivas, se acordará un complemento económico de acuerdo a lo estipulado en las tablas salariales del Anexo II.

b) Contrato de interinidad.

Se considera como tal el celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. El contrato especificará el nombre del sustituido y las causas de su sustitución.

Su duración será la del tiempo que dure el derecho a reserva de puesto de trabajo, salvo en el caso de cobertura de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción, que no podrá ser superior a tres meses.

En caso de mantener en plantilla al trabajador sustituto, una vez pasado el período de interinidad, éste adquirirá la condición de fijo.

c) Contrato para realización de una obra o servicio determinado

Con arreglo a la legislación vigente, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. La duración de este contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, pero en todo caso no podrá tener una duración superior a tres años.

Para la contratación del personal de administración y servicios generales podrá utilizarse esta modalidad siempre que se trate de prestación de servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

El trabajador, a la finalización del contrato, tendrá derecho a percibir una indemnización en la cuantía establecida por la legislación vigente.

d) Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se celebrará este tipo de contrato cuando se trate de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, etc., aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración de esta modalidad contractual será de un máximo de 12 meses dentro de un periodo de 16 meses, desde la fecha en que se produjo la causa o circunstancia que justifique su utilización. En el supuesto de no agotar esta duración máxima, podrá celebrarse una única prórroga contractual.

En estos contratos se especificará con claridad la causa que lo justifique.

Entre otras posibles circunstancias, podrán ser objeto de esta modalidad las siguientes causas:

– Los periodos de inscripción y matrícula.
– Los periodos de exámenes.
– El desdoblamiento ocasional de grupos de alumnos por razones pedagógicas.

El trabajador, a la finalización del contrato, tendrá derecho a percibir una indemnización en la cuantía establecida por la legislación vigente.

e) Contrato de Trabajo en Prácticas.

La retribución en este tipo de contratos será del 90 % o del 100 % durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

caso, estas retribuciones podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional establecido para cada año.

f) Contrato para la formación.

Este contrato se regirá por lo establecido en la legislación vigente, con la excepción de que la retribución será el S.M.I., con independencia del tiempo dedicado a la formación.

g) Contrato a tiempo parcial.

En esta modalidad contractual deberá respetarse la proporcionalidad entre horas de docencia y no docencia, en la distribución de la jornada semanal, en relación con la jornada a tiempo completo.

h) Contrato de trabajo en la modalidad online.

Para las universidades online, ver Anexo I.

Artículo 13. *Período de prueba.*

(Para las universidades online, ver Anexo I).

Podrá concertarse por escrito en el contrato de trabajo un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso con la duración que se establece a continuación:

Grupo I: 5 meses.
Grupo II:

Subgrupo 1 y 2: 2 meses.
Subgrupo 3: 1 mes.
Subgrupo 4: 20 días.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador pueden resolver su contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

Dicho período se computará a efectos de antigüedad si no hubiese existido desistimiento y el trabajador continuase en la empresa.

Con independencia de lo establecido anteriormente, en caso del personal docente e investigador a quien se le haga un contrato indefinido, podrá concertarse por escrito en el contrato de trabajo un periodo de prueba de 10 meses.

En este supuesto, en caso de extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa a partir del sexto mes de prestación de servicios, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos días de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación.

En caso de no existir pacto expreso sobre el periodo de prueba en el contrato, se entenderá que no existe periodo de prueba.

Artículo 14. *Vacantes.*

Se entiende que se produce vacante cuando la empresa, al producirse una baja, tuviese que cubrirla legalmente.

En este caso se cubrirán las vacantes según los siguientes criterios y grupos:

a) Grupo I: Las vacantes que se produzcan en los distintos niveles establecidos en este grupo las cubrirá la dirección de la Universidad, teniendo en cuenta la titulación y las funciones que deba desempeñar el docente. Se cubrirán preferentemente con el personal de niveles inferiores, siempre que, a juicio de la empresa, reúnan las aptitudes, requisitos legales y capacidad suficiente. Previamente la empresa fijará el cupo de sus plantillas docentes.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

b) Grupo II: Las vacantes que se produzcan en los distintos subgrupos las cubrirá la empresa atendiendo a las características de las funciones a desempeñar y la cualificación de los empleados. Se cubrirán preferentemente con el personal de niveles inferiores, siempre que, a juicio de la empresa, reúnan las aptitudes, requisitos legales y capacidad suficiente. Previamente la empresa fijará el cupo de sus plantillas docentes.

c) Los trabajadores contratados a tiempo parcial y, en especial, los de menos de 12 horas semanales y menos de 48 horas mensuales, tendrán preferencia para ampliar su jornada o acceder a vacante siempre que la empresa lo precise y cumpla los requisitos que ésta determine.

Artículo 15. *Ascensos.*

Los empleados del subgrupo 4, grupo II ascenderán automáticamente al nivel VI del subgrupo 3 del Grupo II transcurridos tres años en el desempeño de su trabajo en dicho subgrupo.

Artículo 16. *Excedencias.*

Podrá ser voluntaria o forzosa, y, dentro de esta última, se distinguirán –además– la excedencia por cuidado de hijo y la excedencia por cuidado de familiar. La voluntaria debe concederla la empresa previa petición del trabajador. La forzosa debe concederla la empresa cuando se produzcan alguna de las causas que en este artículo se establecen.

a) Excedencia voluntaria.

Para tener derecho a su reconocimiento el trabajador podrá solicitarlo con 2 meses de antelación y se le concederá, salvo expreso acuerdo de las partes, por un mínimo de cuatro meses y un máximo de 5 años.

Empezará a disfrutarse al finalizar el curso académico en el que se solicita o en otro si las partes así lo acuerdan.

No tendrá derecho al reconocimiento de esta excedencia y a sus efectos el trabajador que se incorpore o pueda incorporarse durante la misma en la plantilla de otra empresa dedicada a la misma actividad que la que concede la excedencia.

El trabajador, en situación de excedencia voluntaria, tiene derecho preferente al reingreso en su puesto y categoría, siempre que existiese vacante en los mismos y lo solicite por escrito al finalizar el periodo de excedencia.

b) Excedencia forzosa.

La empresa está obligada a concedérsela a un trabajador siempre que lo solicite por escrito y en los siguientes supuestos:

a) Por designación o elección para cargo público

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de IT, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en este sector.

d) Por descanso de un curso escolar para los trabajadores docentes o técnicos que deseen dedicarse al perfeccionamiento profesional, debidamente acreditado y por cada período de 6 años ininterrumpidos de trabajo en el mismo centro.

Durante la situación de excedencia forzosa, el trabajador tiene derecho a que la empresa le reserve su puesto de trabajo y, en su caso, se le computará la antigüedad a los efectos que proceda.

El trabajador, al finalizar la causa que motivó dicha excedencia, tiene un plazo no superior a 30 días naturales para incorporarse a su trabajo. De no hacerlo causará baja definitiva en la empresa.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

c) Excedencia por cuidado de hijo.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

En este periodo, computable a efectos de antigüedad, el trabajador tendrá derecho, durante el primer año, a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

d) Excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante este periodo, computable a efectos de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 17. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

(Para las universidades online, ver Anexo I).

El trabajador cuando voluntariamente rescinda su contrato está obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito y con la siguiente antelación: 2 meses el personal Docente o investigador y 1 mes el subgrupo 3. El resto 15 días.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a compensar el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso con el tope del propio preaviso.

Por cada día de retraso en el pago de la liquidación, siempre que la empresa sea la causante de dicho retraso, ésta deberá abonar un recargo de 2 días de salario por cada día de retraso en el pago.

La empresa entregará al trabajador su finiquito para estudio y con anterioridad a la fecha de finalización de su relación laboral.

CAPÍTULO VII

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

Grupo I (personal docente e investigador):

Jornada completa: 1.685 horas anuales, de las que 613 serán de docencia y 1.072 para las actividades contempladas en este artículo y Convenio.

La retribución correspondiente a esta jornada será la que se especifica en el Anexo II (Tablas salariales).

La distribución semanal de dicha jornada la efectuará la empresa según sus necesidades al comienzo de cada curso escolar o al iniciarse cada cuatrimestre en función

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

de las necesidades del alumnado. La empresa puede acumular al número de horas dedicado a otras actividades las horas de docencia que no se utilicen para tal fin.

A modo indicativo para el personal docente la jornada puede distribuirla la empresa de la siguiente forma:

Hasta 15 horas semanales se pueden destinar a impartición docente. En este cómputo se incluirán todas aquellas horas de docencia reglada, impartidas en laboratorio por personal docente con titulación idónea.

Las restantes horas se dedicarán a trabajo de investigación y a preparación de clases, tutorías, atención a consultas de los alumnos sobre materias académicas, corrección de actividades, exámenes, asistencia a reuniones, tareas de gobierno, prácticas no consideradas como jornada lectiva a tenor de lo indicado en el párrafo anterior, participación en el desarrollo de actividades programadas de promoción de la Universidad o Centro, dentro o fuera del mismo, orientación a los alumnos en el proceso de matriculación, dirección trabajos fin de grado y fin de master, etc.

Durante el mes de julio o agosto, la jornada de los docentes con jornada completa será continuada, con un máximo de 6 horas diarias y siempre que durante dichos meses no exista actividad docente.

Grupo I: Profesores expertos, nivel II.

La jornada no podrá superar el 35% de la jornada de una persona trabajadora docente a tiempo completo y que como máximo dedicará un 80% de la jornada por la que ha sido contratado a la impartición de clases, dedicando el resto de la jornada hasta completar el 100% de la misma a las tareas inherentes a la docencia, tales como la preparación de clases.

Grupo II –Subgrupos 1, 2, 3 y 4– (personal no docente): 1.700 horas anuales.

(Para las universidades online, ver Anexo I).

Durante el período de julio y agosto, siempre que la organización de la empresa lo permita, la jornada de los no docentes puede ser continuada. Caso de no ser posible, este personal disfrutará de 4 días laborables al año que determinará la empresa.

La jornada máxima diaria no superará en las 8 horas en el personal docente y las 9 en el personal no docente contratados a jornada completa.

En los períodos de jornada continuada el período de descanso establecido al efecto en el E.T., se considerará como tiempo de trabajo efectivo. El descanso entre jornadas será el que establece el E.T.

Anualmente, la empresa elaborará el calendario laboral y lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores. Deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo.

Cuando finalice un contrato o se extinga la relación laboral, la empresa deberá efectuar la regularización de las horas trabajadas y las cobradas dentro del período trabajado en ese año natural. Solo en el caso de haber realizado más horas de las que le hubieran correspondido en una distribución regular de la jornada, éstas les serán abonadas en la correspondiente liquidación.

A estos efectos y para el cálculo de los salarios correspondientes a jornadas de contratos a tiempo parcial se tendrá en cuenta que a cada hora de docencia le corresponde 1,75 de otras actividades.

Artículo 19. *Descanso semanal.*

(Para las universidades online, ver Anexo I).

Se disfrutará preferentemente, durante los sábados y domingos, salvo necesidades organizativas de la empresa. En este caso el descanso podrá disfrutarse en otros días de la semana y de forma continuada, según establece la legislación vigente.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

El personal no docente disfrutará su descanso semanal un sábado y domingo completos cada dos semanas.

CAPÍTULO VIII

Artículo 20. *Salario.*

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedarán establecidos en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo en el Anexo II.

El salario a que tienen derecho los trabajadores afectados por el convenio estará formado por: salario base de grupo (o subgrupo), salario base de nivel y, en su caso, complementos voluntarios, complementos no absorbibles, complemento de dedicación en sede, complemento específico docente por hora y complemento por cargo directivo temporal. Lo percibirán los trabajadores durante los 5 primeros días del siguiente mes.

Hasta el 31 de diciembre de 2019 se mantiene el plus extrasalarial de transporte, conforme a lo previsto en la disposición transitoria segunda.

Los profesores visitantes percibirán la retribución económica que determinen los convenios de colaboración entre Universidades, Instituciones o Empresas.

Los trabajadores del nivel II del Grupo I (profesores expertos) percibirán la retribución por hora que se recoge en el Anexo II.

Las tablas salariales correspondientes al año 2021 recogidas en el Anexo II estarán sujetas a revisión al alza, comprometiéndose las partes a reunirse en el primer trimestre de 2021.

Artículo 21. *Pagas extraordinarias.*

Todo trabajador tendrá derecho a la percepción de 2 pagas extraordinarias al año. Se compondrán de salario base de grupo (o subgrupo), salario base de nivel, complemento personal no absorbible según disposición adicional sexta de este convenio y, en su caso, complemento de dedicación en sede (desde 1 de enero de 2020). El complemento de dedicación en sede se incluirá en la paga extra cuando la empresa opte por abonarlo en 14 pagas, conforme al artículo 24 de este Convenio.

La primera se abonará en Navidad y la segunda en el mes de Julio, dentro de la primera quincena, computándose a 31 del 12 y al 30 del 6, respectivamente.

Dichas pagas, por mutuo acuerdo entre empresa y representantes sindicales, pueden prorratearse a lo largo de las doce mensualidades.

Artículo 22. *Complemento por cargo directivo temporal.*

Tendrán derecho a percibirlo aquellos trabajadores a quienes se les encomiende alguna de las funciones determinadas en el convenio y mientras la empresa lo determine. Su cuantía viene determinada en el Anexo II y lo percibirán durante 12 mensualidades.

Artículo 23. *Complemento específico docente.*

Tendrán derecho a este complemento el personal docente que, por necesidades organizativas, acepte impartir más de 15 horas semanales dedicadas a la docencia y en la cuantía establecida en Anexo II. Este complemento se percibirá durante las mensualidades en las que se preste este trabajo especial. En cualquier caso, no podrán impartirse más de 22 horas de docencia semanales.

Artículo 24. *Complemento de dedicación en sede.*

A partir del 1 de enero de 2020, los trabajadores afectados por el presente Convenio (salvo los que estén contratados para desarrollar su actividad online) que vinieran percibiendo en 2019 el plus extrasalarial de transporte, lo verán sustituido en su nómina

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

mensual por un complemento denominado «de dedicación en sede», que tendrá la consideración de percepción salarial. Su importe será el que corresponda a cada puesto de trabajo en las tablas salariales recogidas en el Anexo II. El importe anual se podrá percibir en 12 o 14 pagas.

Los trabajadores con jornada igual o superior al 60 % percibirán este complemento al 100% y los trabajadores con jornada inferior al 60 % percibirán este complemento en proporción a la jornada realizada.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Son las que se realizan, cumplida la jornada establecida o pactada. Su realización tiene carácter voluntario para el trabajador y se abonarán según se establecen en Anexo II de Tablas Salariales.

Se calculará su valor a tenor de la siguiente fórmula:

Salario bruto anual del trabajador.
Jornada anual del trabajador.

Dichas horas podrán ser compensadas por las equivalentes de descanso que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

CAPÍTULO IX

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones por año trabajado, preferentemente en verano.

El personal docente, además, disfrutará en Navidades y Semana Santa las vacaciones que disfrutan los alumnos, con la obligación de incorporarse un día antes de hacerlo los alumnos.

El personal no docente disfrutará de 4 días laborables en Navidades o Semana Santa o repartidos en ambos períodos, programándolos la empresa al comienzo del curso académico si bien ésta podrá establecer turnos para atender el servicio necesario.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo primero de este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones al que se refiere el párrafo primero de este artículo coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

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

a) 15 días naturales, en caso de matrimonio o situación legalmente reconocida.

b) 3 días en caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite efectuar desplazamiento, el plazo será de 5 días.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

c) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) 2 días por traslado de domicilio habitual.

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

f) Para realizar funciones sindicales en los términos legalmente establecidos y en este convenio.

g) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento, siempre y cuando la empresa expresamente lo autorice.

h) Un día por boda de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

i) El tiempo necesario para acudir a exámenes de perfeccionamiento profesional, siempre que no supongan una posibilidad de acceso a otro puesto de trabajo.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que no puedan ser realizadas fuera de la jornada de trabajo.

k) Cuatro días laborables de asuntos propios para el personal no docente, con un preaviso de 15 días si se pide un solo día y un preaviso de un mes si son más de uno, que se disfrutarán en los siguientes términos:

– Dos días durante el primer semestre del año (del 1 enero al 30 de junio).
– Dos días durante el segundo semestre del año (del 1 de julio al 31 de diciembre).

Los trabajadores con al menos seis meses de antigüedad en la empresa podrán disfrutar de los cuatro días a lo largo de todo el año.

Permisos retribuibles:

Son aquellos que la empresa voluntariamente puede retribuir. Entre otros pueden ser los solicitados por los trabajadores para realizar cursos de perfeccionamiento. Esta consideración tienen los permisos individuales concedidos al amparo de los Acuerdos Nacionales para la Formación Continua.

Permisos sin sueldo:

Los trabajadores pueden solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo por año que la empresa deberá concederle si se solicita con un preaviso de, al menos, 20 días si es docente y 15 si no lo es.

Artículo 28. *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

A efectos aclaratorios se adjunta Anexo III Informativo.

Artículo 29. *Lactancia y reducción de jornada.*

Lactancia:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. A voluntad del trabajador, éste podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

Así mismo, el trabajador podrá sustituir el derecho indicado en el párrafo anterior por la acumulación de este periodo en jornadas completas de forma continuada, inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por maternidad. La concreción de dicha acumulación para el trabajador que así lo solicite será por un permiso retribuido de 20 días naturales.

Reducción de jornada:

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

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

De conformidad con la legislación vigente en cada momento, el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

A efectos aclaratorios se adjunta Anexo III Informativo.

Artículo 30. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la Universidad se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Universidad deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

CAPÍTULO X

Artículo 31. *Ropa de trabajo.*

Cuando la empresa obligue al uso de uniforme, ésta tendrá la obligación de proporcionárselo gratuitamente a sus trabajadores.

Al personal de laboratorio se le proporcionará siempre que lo solicite, dos batas al año.

Artículo 32. *Enseñanza gratuita.*

(Para las universidades online, ver Anexo I).

La empresa anualmente determinará el número de plazas gratuitas de enseñanza a que los hijos de los trabajadores pueden optar. Los criterios de adjudicación los establecerán la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 33. *Incapacidad temporal (I.T.).*

En los supuestos de Incapacidad Temporal y durante los 3 primeros meses la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este período, perciban el 100% de la retribución salarial mensual de convenio que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. No se abonará este complemento en las pagas extraordinarias, estén éstas prorrateadas mensualmente o no, ya que las citadas pagas extraordinarias se devengan exclusivamente en proporción a los días efectivamente trabajados.

Este complemento se aplicará siempre que exista derecho a la percepción de la prestación de la Seguridad Social.

La consolidación de cada trienio, y siempre atendiendo a la Disposición Adicional Sexta del presente convenio, dará derecho a la percepción de un mes más del complemento mencionado.

Artículo 34. *Derechos sindicales.*

a) Comité de Empresa:

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

b) Delegados de Personal:

Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para el comité de Empresa.

c) Derechos y garantías:

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás posiciones legales aplicables.

d) Ausencias:

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

e) Acumulación de horas:

Para facilitar la actividad sindical en la Empresa, Provincia, Comunidad Autónoma o Estado, las Centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, Delegados o miembros del Comité de Empresa que las Centrales sindicales designen, sin rebasar el máximo total.

Los Sindicatos tienen la obligación de comunicar por escrito al empresario, con antelación a la liberación, el nombre del trabajador designado previa aceptación expresa del mismo.

f) No discriminación:

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo al empresario.

g) Derecho de reunión:

Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen a reunirse en su centro de trabajo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al empresario o representante legal de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no perteneciente a la plantilla del centro de trabajo que van a asistir a la asamblea.

h) Cuota sindical:

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, los empresarios podrán descontar en la nómina de los mismos el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

i) Ausencia por negociación de convenio:

Los Delegados Sindicales, o cargos nacionales de Centrales sindicales implantadas en el ámbito de este Convenio a nivel nacional, que se mantengan como trabajadores en activo en alguna empresa afectada por el mismo y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que la empresa sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria.

j) Derecho de información:

La empresa facilitará el intercambio de información entre los representantes de los trabajadores y éstos.

Artículo 35. *Jubilación.*

En conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa y contratación de un nuevo trabajador por cada contrato transformado por este motivo.
c) Ampliación de jornada a tiempo completo de trabajadores con contrato con jornada a tiempo parcial, de al menos el mismo porcentaje de jornada que tuviera el trabajador cuyo contrato se extingue y contratación de un nuevo trabajador por cada contrato transformado por este motivo.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
No serán de aplicación las citadas medidas de empleo, en caso de jubilación voluntaria.

CAPÍTULO XI

Artículo 36. *Régimen disciplinario.*

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.
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 comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.
5. Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos.

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 y cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de treinta días.
3. No ajustarse a las programaciones anuales acordadas, así como incumplir todos y cada uno de los efectos de dichas programaciones.
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. Falta gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
7. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.
8. No cursar, en un plazo máximo de 1 semana, el parte médico de baja, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo, y siempre que la empresa lo haya reclamado en dicho plazo.
9. La desobediencia a las órdenes explícitas de la empresa o sus directivos.

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.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

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

4. Las faltas graves de respeto y 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.

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

8. 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.

Las sanciones serán:

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

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

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.

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.

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.

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

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.

CAPÍTULO XII

Artículo 37. *Seguridad y Salud Laboral.*

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

A estos efectos, las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

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.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de 50 o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 31/1995.

Comité de Seguridad y Salud:

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, 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 tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

El crédito horario los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

– El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
– El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
– El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
– El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
– El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
– El destinado a su formación.

Artículo 38. *Seguro de accidentes.*

Todas las empresas, que no lo tuviesen establecido, deberán suscribir la correspondiente póliza de seguros de accidentes para sus trabajadores. Dicha póliza cubrirá asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en caso de accidente tanto se produzca el accidente en el ejercicio de la profesión, o en el traslado al trabajo.

En caso de muerte o invalidez el capital asegurado será de 30.050,61 euros.

Disposición adicional primera.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y deben aplicarse con criterios de globalidad y en su conjunto

Disposición adicional segunda.

Al presente convenio podrán adherirse cuantas asociaciones patronales o sindicales que dispongan de la legitimación establecida en el título III del ET.

Disposición adicional tercera.

Las organizaciones firmantes de este convenio, así como las empresas afectadas, se acogen al vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, o aquel que lo sustituya.

La correspondiente Comisión Paritaria Sectorial se integra en la Comisión Paritaria de Enseñanza Privada de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Disposición adicional cuarta.

Las cantidades que viniesen abonando las empresas a sus trabajadores superiores a las establecidas en este convenio, podrán ser absorbidas y compensadas, a excepción de las establecidas en la disposición adicional sexta de este convenio.

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores, especialmente en lo que se refieren a jornada y vacaciones que se respetarán como derecho «ad personam».

Disposición adicional quinta.

Cláusula de descuelgue. Para los supuestos de inaplicación del régimen salarial revisto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82 del ET o los que legalmente lo sustituyan.

Disposición adicional sexta.

Los trabajadores que, a la entrada en vigor de este convenio, tuviesen reconocido el derecho a la percepción de alguna cantidad en concepto de antigüedad, seguirán percibiéndola, sin que en lo sucesivo puedan seguir incrementando el número de trienios ya consolidados. En compensación, esta cantidad no podrá ser absorbida y se verá actualizada anualmente con el mismo porcentaje que se establezca para el salario base.

Disposición adicional séptima.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y compresión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

Las organizaciones negociadoras del presente Convenio Colectivo desean dejar constancia de la incorporación al mismo, de las cuestiones establecidas en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que puedan afectarle.

Disposición adicional octava.

Para una mayor claridad, y con ese único fin, entre la nomenclatura utilizada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) -o del órgano de evaluación externo de la Comunidad Autónoma correspondiente- y la establecida en el presente convenio colectivo, se establece la equivalencia del nivel I del Grupo I con Catedrático y el nivel II del Grupo I a Titular.

Sólo a los efectos del artículo 7.4 del Real decreto 420/2015 de 29 de mayo, de creación, reconocimiento, autorización y acreditación de Universidades y centros Universitarios, se considerarán a tiempo completo aquellos trabajadores que realicen como mínimo el 50 % de la jornada.

Disposición adicional novena.

Se tomará como referencia en este convenio el RD 1027/11 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) y solo a los efectos previstos en dicho Decreto.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Disposición adicional décima. *Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de las Universidades Privadas.*

Se acuerda la constitución de un Órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de las Universidades Privadas, que desarrollara programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020), y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc, sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de las Universidades Privadas».

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en este sector se establece en el domicilio social de ACADE (Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza Privada).

El Órgano Paritario está compuesto por los negociadores del presente convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de las organizaciones, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de la parte patronal.

En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, recayendo siempre la Presidencia en un representante de la Patronal y la Secretaría en un representante de las organizaciones sindicales.

Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados y sustituidos, en su caso, por sus organizaciones. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción del Presidente, cuyo mandato será de un año según lo establecido anteriormente.

Disposición adicional undécima. *Asimilación a la nueva clasificación profesional.*

Los trabajadores contratados con anterioridad a este convenio en el Grupo I, niveles I y II, que se reclasifiquen a otro nivel mantendrán la retribución que tenían reconocida según la clasificación profesional establecida en el convenio anterior, absorbiéndose en su caso el complemento por cargo directivo temporal de Responsable de Titulación en universidades online.

Los trabajadores contratados con anterioridad a este convenio en el Grupo I, nivel III, serán reclasificados en función de su acreditación, manteniendo en todo caso la retribución que tenían reconocida según la clasificación profesional establecida en el convenio anterior.

A partir de la publicación, en el «Boletín Oficial del Estado», del presente Convenio las nuevas contrataciones deberán adaptarse a los cambios establecidos en este convenio en los grupos profesionales, subgrupos y niveles. Para los trabajadores contratados con anterioridad a este convenio, la adaptación a los cambios en materia de clasificación profesional se podrá llevar a cabo en el plazo de tres meses a partir de la citada publicación.

Disposición adicional duodécima. *Igualdad de oportunidades y no discriminación/ planes de igualdad.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral. Con el objetivo de integrar las políticas de igualdad en los procedimientos organizativos en la Universidad, se constituirá en cada centro una comisión paritaria para la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad, la cual se dotará una vez constituida de su propio reglamento de funcionamiento.

Las empresas de más de 50 trabajadores tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad, pactado con la representación legal de los trabajadores. El periodo para la aprobación de estos planes de igualdad será el que establece la legislación vigente.

Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá la vigencia que pacten las partes y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

a) Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

b) Objetivos específicos:

– Fomentar el equilibrio entre el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

– Potenciar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

– Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

– Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

– Promover un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se podrá crear una comisión de igualdad cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones.

En el desarrollo de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Disposición transitoria primera.

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en BOE del presente Convenio Colectivo para hacer efectivos los atrasos que en su caso puedan corresponder.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

DIsposición transitoria segunda.

El complemento extrasalarial de transporte seguirá vigente hasta el 31 de diciembre de 2019, en los siguientes términos:

– Todos los trabajadores como mínimo con media jornada tendrán derecho a percibir, durante los 11 meses de actividad laboral, un plus de transporte y en la cuantía que se establece en el Anexo II.
– Cuando su jornada sea inferior, con independencia de la cuantía de la misma, percibirá el 50%, de este plus según se establece en las tablas del Anexo II.

Dicho complemento quedará sustituido con efectos del día 1 de enero de 2020 por el nuevo complemento de dedicación en sede, en los términos recogidos en el artículo 24 de este Convenio.
Los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 2020 mantendrán, en todo caso, la retribución que venían percibiendo por este concepto.

Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores del Grupo II, Subgrupo 3, nivel único percibirán en 2019 con carácter adicional a la cantidad que figura en las tablas como retribución anual, una paga única, no consolidable, por importe de 252 € brutos.
Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en BOE del presente Convenio Colectivo para hacer efectiva esta paga.

ANEXO I

Para las universidades online

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Este anexo al convenio será de aplicación a las Universidades y centros Universitarios privados que no estén creados o dirigidos por entidades sin ánimo de lucro, cuya autorización administrativa sea para el desarrollo de la actividad en modalidad online. Igualmente, se aplicará en centros de formación de postgrado que formen parte de aquéllas y en los centros Universitarios extranjeros privados reconocidos cuyas titulaciones sean automáticamente homologadas o convalidadas en el territorio español, cuya autorización administrativa sea para el desarrollo de la actividad en modalidad online.

Artículo 2. *Contrato de trabajo en la modalidad online.*

Tendrá la consideración de trabajo online aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice, al menos, más del 50% de la jornada en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la Universidad.
Para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la Universidad online tiene la facultad de ofrecer esta modalidad de contrato a todo el personal docente y no docente, de forma individual, en función de las necesidades organizativas y productivas de la Universidad online.
Los principios que deben tenerse en cuenta para el trabajo en la modalidad online, serán los siguientes:

– Principio de voluntariedad.
– Principio de reversibilidad, para las personas trabajadoras contratadas inicialmente en la modalidad presencial tanto para los trabajadores como para la empresa.
– Principio de igualdad respecto a los trabajadores que desempeñan sus funciones en las instalaciones de la Universidad, de conformidad con lo detallado en este artículo.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

– Criterio de adecuación a la función, esto es, que la misma pueda ser realizada online.

– Criterio de idoneidad que implica el cumplimiento por parte de los trabajadores de los requisitos necesarios para desempeñar el trabajo online.

La Universidad ofrecerá esta modalidad de prestación laboral a los trabajadores que, por sus aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado pueda asumir la práctica del trabajo online sin incidencia en los niveles de organización y productividad del servicio.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo online se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.

Los trabajadores online tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la Universidad online, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. Además, para garantizar que los trabajadores online no se sientan desvinculados de la Universidad online, ésta, con la antelación suficiente, les podrá convocará para que intervengan, participen y asistan presencialmente en las oficinas de la Universidad a reuniones, claustros académicos, formación, actividades/proyectos que requieran interactuar en la sede de forma presencial, etc., …).

Los trabajadores que inicialmente hayan sido contratados en modalidad presencial y posteriormente transformen por mutuo acuerdo su contrato a modalidad online podrán, en cualquier momento, solicitar la vuelta a la modalidad presencial, de conformidad con el preaviso establecido por cada universidad. El mismo derecho de reversibilidad lo tendrá la universidad.

La Universidad online tendrá que establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, tendrá que informar a los trabajadores online de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Los trabajadores online tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Los trabajadores online podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la Universidad online.

La Universidad online, para garantizar la prestación del servicio de los trabajadores online, pondrá todos los medios que estén a su alcance, así como habilitará puestos de trabajo presenciales en las sedes, a fin de suplir los posibles problemas técnicos que los trabajadores online pudieran sufrir para la realización de sus funciones.

Artículo 3. *Clasificación del personal no docente.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente anexo se clasificarán en los siguientes grupos, subgrupos profesionales y niveles:

Grupo II: Personal no docente.

Subgrupo I. Nivel Único: pertenecen a este subgrupo y nivel los trabajadores que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, vinculadas con objetivos generales de la Universidad, realizando las mismas con autonomía iniciativa y plena responsabilidad. Tienen capacidad de supervisión sobre otros trabajadores y responsabilidad a alto nivel, acordes con las funciones que tienen asignadas; habiendo sido nombrados directivos por la Universidad.

Subgrupo II: pertenecen a este subgrupo los trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales, toman decisiones o participan en

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

la toma de decisiones, así como participan en la definición y consecución de objetivos concretos tanto propios como, en su caso, del equipo que tengan asignado, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, conocimiento técnico y del área funcional, iniciativa y responsabilidad.

Nivel I: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones con responsabilidad directa sobre un equipo de trabajo.

Nivel II: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones de alto grado de especialización y conocimiento técnico, así como, del área funcional con autonomía y responsabilidad.

Subgrupo III: pertenecen a este subgrupo los trabajadores que ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y desarrollos informáticos, reuniendo la cualificación y conocimientos adecuados para ello. Tienen un contenido alto de actividad intelectual y de interrelación humana y supone la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un marco de complejidad técnica. Se incluyen en este grupo los jefes de proyectos, analistas, técnicos de sistemas, técnicos de calidad, programadores y personal de soporte de sistemas y desarrollos informáticos.

Nivel I: pertenecen a este nivel el jefe de proyecto/coordinador. Es el trabajador encargado de dirigir un proyecto o conjunto de proyectos desde su definición hasta su ejecución, asegurando el cumplimiento de los plazos y presupuesto pudiendo, según el caso, coordinar un equipo de desarrolladores.

Nivel II: pertenecen a este nivel el analista funcional y el especialista. El analista funcional, es el encargado de la toma de datos y análisis del sistema informático antes de iniciar la fase de programación. El especialista es el informático experto en áreas como arquitectura, lenguajes de programación, bases de datos o tecnologías emergentes.

Nivel III: pertenecen a este nivel el técnico/desarrollador. Es el encargado de la programación de código o de la realización de las pruebas de calidad necesarias para la entrega del proyecto.

Subgrupo IV: pertenecen a este subgrupo los trabajadores que ejecutan de forma habitual las funciones de atender o gestionar llamadas comerciales o de atención a los alumnos o potenciales alumnos.

Nivel I: pertenecen a este nivel quienes tienen encomendadas y realizan la coordinación de un grupo de trabajadores, responsabilizándose del desarrollo del trabajo del mismo en la totalidad de las actividades y procesos.

Nivel II: pertenecen a este nivel quienes atienden o emiten contactos siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas, y recepción de llamadas para la prestación o atención del servicio que tienen encomendado.

Subgrupo V: pertenecen a este subgrupo los trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con una autonomía limitada dentro del proceso.

Nivel I: pertenecen a este nivel quienes realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Nivel II: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones con un grado de especialización técnica y autonomía media.

Subgrupo VI: pertenecen a este subgrupo los trabajadores que dan apoyo, seguimiento, refuerzo y orientación a los alumnos, a los docentes y a las facultades en la coordinación y organización de sus actividades propias.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Nivel I: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones que tienen relación y contacto directo con los alumnos y/o los docentes.

Nivel II: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones de gestión en dependencia o en colaboración con las Facultades y/o Escuelas.

Nivel III: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones con un grado de especialización técnica siguiendo pautas y procedimientos establecidos y precisos (Edición de materiales docentes).

Subgrupo VII: pertenecen a este subgrupo los trabajadores que realizan funciones administrativas, mantenimiento, soporte o similar bajo supervisión.

Nivel I: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones administrativas requiriendo supervisión de su línea de dirección.

Nivel II: pertenecen a este nivel los trabajadores de soporte, encargado de atender el servicio de soporte y entrada de peticiones de trabajo al departamento.

Artículo 4. *Jornada de trabajo en la modalidad online.*

En el caso de las universidades online que por motivos organizativos no puedan aplicar lo previsto en el párrafo primero relativo al personal no docente del artículo 18 del convenio (jornada continuada en julio y agosto o los cuatro días en sustitución), podrán aplicar lo siguiente:

– Jornada de trabajo de 1.685 horas anuales y
– Una bolsa de horas de hasta un máximo de 16 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como sus hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años o gestiones ineludibles que tenga que hacer el trabajador. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la Universidad a fin de garantizar el correcto funcionamiento de la misma.

Artículo 5. *Descanso semanal universidades online.*

El descanso semanal se disfrutará, preferentemente, durante los sábados y domingos, salvo necesidades organizativas o productivas de la Universidad online en cuyo caso el descanso semanal podrá disfrutarse en otros días de la semana y de forma continuada, según establece la legislación vigente.

Se excepcionan de lo indicado en el párrafo anterior los supuestos en que los trabajadores estén contratados exclusivamente en sábado y domingo.

Sin embargo, en aquellos casos en que por causas organizativas o de producción excepcionalmente se necesite que los trabajadores tuvieran que prestar sus servicios tres fines de semana al mes, se les concederá un día adicional de descanso, a disfrutar en el mes en curso o al mes siguiente.

Artículo 6. *Período de prueba.*

En el contrato podrá concertarse por escrito un periodo de prueba teniendo en cuenta los siguientes plazos:

Personal docente: 6 meses.

Personal no docente: 2 meses.

Durante el período de prueba, tanto la Universidad online como el trabajador pueden resolver su contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

Dicho período se computará a efectos de antigüedad si no hubiese existido desistimiento y el trabajador continuase en la Universidad online.

Con independencia de lo establecido anteriormente, en el caso del personal docente e investigador a quien se le haga un contrato indefinido, el periodo de prueba será de 10 meses.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

En este supuesto, en el caso de la extinción de la relación laboral por voluntad de la Universidad a partir del sexto mes de prestación de servicios, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos días de salario por mes trabajado.

Artículo 7. *Enseñanza gratuita.*

Tanto para los trabajadores como para los hijos de los trabajadores, la Universidad anualmente convocará un número de becas con un descuento del 60% de los derechos de matrícula de dos convocatorias por asignatura en los estudios conducentes a la obtención del título oficial de Grado y de una convocatoria en los títulos de Máster oficial. En dicha convocatoria la universidad detallará las bases y condiciones aplicables cada año.

La enseñanza gratuita mencionada afectará únicamente al estudio de una sola titulación oficial de Grado o Máster oficial por cada miembro familiar.

Este derecho está condicionado a que los trabajadores y beneficiarios del descuento, caso de cumplir las condiciones señaladas por la convocatoria, ejerciten el derecho de solicitud de ayudas al estudio sea cual sea la entidad convocante. Si le son concedidas reintegrarán a la Universidad las cantidades percibidas.

El número de becas y las titulaciones que puedan cursarse estarán sujetas a que queden plazas disponibles una vez finalizado el periodo de matriculación en el estudio elegido.

Artículo 8. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

El trabajador cuando voluntariamente rescinda su contrato está obligado a ponerlo en conocimiento de la Universidad online por escrito y con la siguiente antelación:

– Personal Docente: la finalización del contrato por voluntad del trabajador coincidirá con la finalización del cuatrimestre académico de cada universidad.

– Personal no docente: 2 meses para todos los trabajadores y trabajadoras de los Subgrupos III y VI del Grupo II y 1 mes para el resto de los subgrupos profesionales.

En caso de incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la citada antelación, dará derecho a la Universidad a compensar con 20 días de salario en el caso del personal docente (salvo que el trabajador sea llamado para ocupar una plaza pública) y con 15 días de salario en el caso de personal no docente de los Subgrupos III y VI del Grupo II y 10 días para el resto de los subgrupos profesionales.

Por cada día de retraso en el pago de la liquidación, siempre que la Universidad sea la causante de dicho retraso, ésta deberá abonar un recargo de 2 días de salario por cada día de retraso en el pago.

La Universidad online entregará al trabajador su finiquito para estudio y con anterioridad a la fecha de finalización de su relación laboral.

Disposición adicional primera. *Asimilación a la nueva clasificación profesional.*

Los trabajadores contratados con anterioridad a este convenio en el Grupo II serán reclasificados conforme a la nueva clasificación profesional de este anexo para las universidades online, manteniendo en todo caso la retribución que tenían reconocida según la clasificación profesional establecida en el convenio anterior.

A partir de la publicación, en el «Boletín Oficial del Estado», del presente Convenio las nuevas contrataciones de este Grupo en las Universidades online deberán adaptarse a los cambios establecidos en este convenio en los grupos profesionales, subgrupos y niveles. Para los trabajadores contratados con anterioridad a este convenio, la adaptación a los cambios en materia de clasificación profesional se podrá llevar a cabo coincidiendo con el inicio del nuevo curso académico.

Con el fin de clarificar la nueva clasificación profesional para aquellos trabajadores que con anterioridad a la fecha de publicación de este Anexo estuvieran contratados con arreglo a las antiguas categorías profesionales, se incluye la siguiente tabla de equivalencia para el Grupo II:

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Clasificación Personal no docente universidades online		Clasificación Personal no docente universidades presenciales	
Subgrupo I.	Nivel Único.	Subgrupo 1.	Nivel I.
Subgrupo II.	Nivel I.	Subgrupo 1.	Nivel II.
	Nivel II.		
Subgrupo III.	Nivel I.	Subgrupo 2.	Nivel I.
	Nivel II.		Nivel III.
	Nivel III.		Nivel V.
Subgrupo IV.	Nivel I.	Subgrupo 2.	Nivel I.
	Nivel II.		Nivel IV.
Subgrupo V.	Nivel I.	Subgrupo 2.	Nivel V.
	Nivel II.		
Subgrupo VI.	Nivel I.	Subgrupo 2.	Nivel VI.
	Nivel II.		
	Nivel III.	Subgrupo 3.	Nivel Único.
Subgrupo VII.	Nivel I.	Subgrupo 3.	Nivel Único.
	Nivel II.		

Las tablas salariales de este Grupo II son las mismas que las establecidas en el Convenio General con las equivalencias recogidas en esta tabla.

ANEXO II

Tablas salariales

Tablas salariales 2019

Cargos directivos temporales	Complemento funcional – €
Rector (Director)	8.202,93
Vicerrector (Vice-director)	4.921,75
Secretario General	5.742,03
Director (Decano)	4.097,45
Vicedecano o Jefe de Estudios	3.117,03
Director de Departamento Académico	2.871,04
Responsable de Titulación en Universidades online	2.460,88
Director de Residencia	2.436,51
Jefe de Laboratorio	3.281,17

Grupo I: Docentes e investigadores

Categoría	Salario base de grupo – €	Salario base de nivel – €	Plus transporte* – €	Retribución anual – €	Complemento específico docente/hora – €
a) Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:					
Nivel I	14.290,93	18.350,05	2.797,21	35.438,20	15,37
Nivel II	14.290,93	13.906,01	2.797,21	30.994,16	15,37
Nivel III					
Subnivel I	14.290,93	7.194,94	2.797,21	24.283,08	15,37

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Categoría	Salario base de grupo — €	Salario base de nivel — €	Plus transporte* — €	Retribución anual — €	Complemento específico docente/hora — €
Subnivel II	14.290,93	6.985,37	2.797,21	24.073,52	15,37
Nivel IV	14.290,93	5.796,01	2.797,21	22.884,16	15,37
Nivel V	14.290,93	3.249,43	2.797,21	20.337,58	15,37
Nivel VI	14.290,93	770,25	2.797,21	17.858,39	15,37
b) Escuelas Universitarias o centros de Educación Superior:					
Nivel I	14.290,93	13.390,55	2.797,21	30.478,70	12,79
Nivel II	14.290,93	6.840,72	2.797,21	23.928,87	12,79
Nivel III	14.290,93	5.018,32	2.797,21	22.106,47	12,79
Nivel IV	14.290,93	770,25	2.797,21	17.858,39	12,79
c) Personal investigador:					
Nivel I	14.290,93	13.906,02	2.797,21	30.994,17	
Nivel II	14.290,93	3.240,81	2.797,21	20.328,95	
d) Profesores expertos:					
Nivel I	s/c				
Nivel II					25,00

Grupo II: Personal no docente

Categoría	Salario base de subgrupo — €	Salario base de nivel — €	Plus Transporte* — €	Retribución anual — €	Paga única (DT3ª) — €
Subgrupo 1. Titulados:					
Nivel I	14.290,93	5.018,32	2.797,21	22.106,47	
Nivel II	14.290,93	1.460,64	2.797,21	18.548,78	
Subgrupo 2. Personal de apoyo a la gestión:					
Nivel I	10.508,04	6.134,87	2.797,21	19.440,12	
Nivel II	10.508,04	4.463,97	2.797,21	17.769,22	
Nivel III	10.508,04	3.190,66	2.797,21	16.495,91	
Nivel IV	10.508,04	2.686,44	2.797,21	15.991,69	
Nivel V	10.971,63	1.765,62	2.797,21	15.534,46	
Nivel VI	11.744,28	896,64	2.797,21	15.438,13	
Subgrupo 3:					
Nivel único	SMI		2.797,21	15.397,21	252,00

Tablas salariales 2020

Cargos directivos temporales	Complemento funcional — €
Rector (Director)	8.202,93
Vicerrector (Vice-director)	4.921,75

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Cargos directivos temporales	Complemento funcional – €
Secretario General	5.742,03
Director (Decano)	4.097,45
Vicedecano o Jefe de Estudios	3.117,03
Director de Departamento Académico	2.871,04
Responsable de Titulación en Universidades online	2.460,88
Director de Residencia	2.436,51
Jefe de Laboratorio.	3.281,17

Grupo I : Docentes e investigadores

Categoría	Salario base de grupo – €	Salario base de nivel – €	Plus dedicación sede – €	Retribución anual – €	Complemento específico docente/hora – €
a) Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:					
Nivel I	14.576,75	18.717,05	2.853,15	36.146,96	15,68
Nivel II.	14.576,75	14.184,13	2.853,15	31.614,04	15,68
Nivel III					
Subnivel I	14.576,75	7.338,83	2.853,15	24.768,74	15,68
Subnivel II	14.576,75	7.125,08	2.853,15	24.554,99	15,68
Nivel IV	14.576,75	5.911,93	2.853,15	23.341,84	15,68
Nivel V	14.576,75	3.314,42	2.853,15	20.744,33	15,68
Nivel VI	14.576,75	785,65	2.853,15	18.215,56	15,68
b) Escuelas Universitarias o centros de Educación Superior:					
Nivel I	14.576,75	13.658,36	2.853,15	31.088,27	13,05
Nivel II.	14.576,75	6.977,54	2.853,15	24.407,45	13,05
Nivel III	14.576,75	5.118,69	2.853,15	22.548,60	13,05
Nivel IV	14.576,75	785,65	2.853,15	18.215,56	13,05
c) Personal investigador:					
Nivel I	14.576,75	14.184,15	2.853,15	31.614,05	
Nivel II.	14.576,75	3.305,62	2.853,15	20.735,53	
d) Profesores expertos:					
Nivel I	s/c				
Nivel II.					25,50

Grupo II: Personal no docente

Categoría	Salario base de subgrupo – €	Salario base de nivel – €	Plus dedicación sede – €	Retribución anual – €
Subgrupo 1. Titulados:				
Nivel I	14.576,75	5.118,69	2.853,15	22.548,60
Nivel II.	14.576,75	1.489,85	2.853,15	18.919,76

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Categoría	Salario base de subgrupo – €	Salario base de nivel – €	Plus dedicación sede – €	Retribución anual – €
Subgrupo 2. Personal de apoyo a la gestión:				
Nivel I	10.718,20	6.257,56	2.853,15	19.828,92
Nivel II	10.718,20	4.553,25	2.853,15	18.124,61
Nivel III	10.718,20	3.254,47	2.853,15	16.825,83
Nivel IV	10.718,20	2.740,17	2.853,15	16.311,53
Nivel V	11.191,06	1.800,93	2.853,15	15.845,15
Nivel VI	11.979,17	914,57	2.853,15	15.746,89
Subgrupo 3:				
Nivel único	8.327,00	4.525,00	2.853,15	15.705,15

Tablas salariales 2021

Cargos directivos temporales	Complemento funcional – €
Rector (Director)	8.202,93
Vicerrector (Vice-director)	4.921,75
Secretario General	5.742,03
Director (Decano)	4.097,45
Vicedecano o Jefe de Estudios	3.117,03
Director de Departamento Académico	2.871,04
Responsable de Titulación en Universidades online	2.460,88
Director de Residencia	2.436,51
Jefe de Laboratorio	3.281,17

Grupo I : Docentes e Investigadores

Categoría	Salario base de grupo – €	Salario base de nivel – €	Plus dedicación sede – €	Retribución anual – €	Complemento específico docente/hora – €
a) Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:					
Nivel I	14.795,40	18.997,81	2.895,95	36.689,17	15,91
Nivel II	14.795,40	14.396,90	2.895,95	32.088,25	15,91
Nivel III		–			
Subnivel I	14.795,40	7.448,92	2.895,95	25.140,27	15,91
Subnivel II	14.795,40	7.231,96	2.895,95	24.923,31	15,91
Nivel IV	14.795,40	6.000,61	2.895,95	23.691,97	15,91
Nivel V	14.795,40	3.364,14	2.895,95	21.055,49	15,91
Nivel VI	14.795,40	797,44	2.895,95	18.488,80	15,91
b) Escuelas Universitarias o centros de Educación Superior:					
Nivel I	14.795,40	13.863,24	2.895,95	31.554,60	13,24
Nivel II	14.795,40	7.082,20	2.895,95	24.773,56	13,24

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Categoría	Salario base de grupo — €	Salario base de nivel — €	Plus dedicación sede — €	Retribución anual — €	Complemento específico docente/hora — €
Nivel III	14.795,40	5.195,47	2.895,95	22.886,83	13,24
Nivel IV	14.795,40	797,44	2.895,95	18.488,80	13,24
c) Personal investigador:					
Nivel I	14.795,40	14.396,91	2.895,95	32.088,26	
Nivel II	14.795,40	3.355,21	2.895,95	21.046,56	
d) Profesores expertos:					
Nivel I	s/c				
Nivel II					25,88

Grupo II: Personal no docente

Categoría	Salario base de subgrupo — €	Salario base de nivel — €	Plus dedicación sede — €	Retribución anual — €
Subgrupo 1. Titulados:				
Nivel I	14.795,40	5.195,47	2.895,95	22.886,83
Nivel II	14.795,40	1.512,20	2.895,95	19.203,56
Subgrupo 2. Personal de apoyo a la gestión:				
Nivel I	10.878,97	6.351,43	2.895,95	20.126,35
Nivel II	10.878,97	4.621,55	2.895,95	18.396,48
Nivel III	10.878,97	3.303,29	2.895,95	17.078,22
Nivel IV	10.878,97	2.781,27	2.895,95	16.556,20
Nivel V	11.358,93	1.827,95	2.895,95	16.082,83
Nivel VI	12.158,85	928,29	2.895,95	15.983,10
Subgrupo 3:				
Nivel único	8.451,91	4.592,88	2.895,95	15.940,73

ANEXO III

(Informativo)

Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

Para el disfrute de este permiso la legislación establece un calendario transitorio.

Según lo establecido en la legislación vigente la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se disfrutará en dos periodos:

Uno obligatorio que se disfrutará posteriormente al parto o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de manera ininterrumpida y a jornada completa.

Otro voluntario cuya forma de distribución corresponde a los progenitores, bien de forma acumulada o interrumpida desde la finalización del disfrute obligatorio y hasta que el menor cumpla 12 meses, pero disfrutándose siempre en periodos semanales.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

El disfrute de cada periodo deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Cuando dos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Nacimiento de hijo

Causas	Artículo	Disfrute obligatorio	Disfrute voluntario
Madre biológica.	Art. 50 Estatuto Trabajadores. Art. 48.4	16 semanas, ampliables en el supuesto de discapacidad del hijo, nacimiento, guarda o adopción múltiple, 2 semanas adicionales por cada hijo a partir del primero.	6 semanas obligatorias e ininterrumpidas posteriores al parto. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que cumpla doce meses. Puede ceder al otro progenitor hasta 4 semanas a partir del 1 de abril de 2019. Hasta 2 semanas a partir de enero de 2020. A partir de enero de 2021 nada.
Otro progenitor.	Art. 50 Estatuto Trabajadores. Art. 48.4.	A partir del 1 de abril de 2019: 8 semanas, las 2 primeras posteriormente al nacimiento.	6 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses. (puede obtener hasta 4 semanas del otro progenitor).
		A partir del 1 de enero de 2020: 12 semanas, las 4 primeras posteriormente al nacimiento.	8 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses. (puede obtener hasta 2 semanas del otro progenitor).
		A partir del 1 de enero de 2020: 16 semanas, las 6 primeras posteriormente al nacimiento.	10 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

En los casos de adopción internacional, cuando sea preciso el desplazamiento previo de los progenitores, la suspensión podrá ser de hasta 4 semanas antes de la resolución judicial.

Causas	Artículo	Disfrute obligatorio	Disfrute voluntario
Madre biológica y otro progenitor	Art. 50 Estatuto Trabajadores. Art. 48.5.	16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	10 semanas restantes en jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
Madre biológica y otro progenitor	Art. 50 Estatuto Trabajadores. Art. 48.5.	A partir del 1 de abril de 2019: 16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	12 semanas restantes (cada progenitor puede disfrutar individualmente de forma ininterrumpida, de 10 semanas quedando las otras para el otro progenitor) dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
		A partir del 1 de enero de 2020: 16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	16 semanas restantes (cada progenitor puede disfrutar individualmente de forma ininterrumpida, de 10 semanas quedando las otras para el otro progenitor) dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
		A partir del 1 de enero de 2020: 16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	10 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses.

Permiso por cuidado del lactante

Causas	Artículo	Duración	Observaciones
Permiso por cuidado del lactante.	Art. 39 y 45.1 d) ET.	Derecho individual del trabajador que no se puede transferir al otro progenitor. – Una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones hasta los 9 meses del lactante, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. – Una reducción de su jornada a media hora con la misma finalidad. – Acumular en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue la empresa respetando, en su caso, lo establecido en el apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores	La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria sigue correspondiendo a la persona trabajadora. Hay que comunicar por escrito a la empresa 15 días antes de la fecha del inicio y fin de permiso de lactancia. Si se disfruta por los dos progenitores de este permiso con la misma duración y régimen el período se podrá extender hasta los 12 meses del lactante. En estos casos, durante el periodo entre los 9 y 12 meses del lactante, los progenitores verán reducido su salario en la misma proporción que su reducción de jornada, aunque pueden optar a una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses.

Los progenitores deberán acreditar el ejercicio corresponsable del lactante mediante una certificación de la reducción de jornada que deberán solicitar a sus empresas.

La prestación económica es equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Aunque el derecho a esta nueva prestación se reconocerá cuando ambos progenitores reduzcan su jornada para el cuidado del lactante, con la misma duración y régimen, únicamente podrá beneficiarse uno de ellos.

cve: BOE-A-2019-13119
Verificable en http://www.boe.es