III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9803 *Resolución de 4 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.*

Visto el texto del XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (Código de Convenio n.º 99000995011982) que fue suscrito, con fecha 24 de abril de 2012, de una parte por las organizaciones empresariales CECE y EyG en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FETE-UGT y CCOO en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo 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, 4 de julio de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

XIII CONVENIO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

PREÁMBULO

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

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial y estructura de la negociación colectiva.*

El presente Convenio es de aplicación directa en todo el territorio español y obligará a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

cve: BOE-A-2012-9803

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

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre los convenios de diferentes ámbitos deben resolverse a favor de la aplicación de las disposiciones recogidas en este convenio colectivo, articulándose la negociación colectiva a través de la estructura siguiente:

a) Convenio Colectivo General, que es de aplicación directa a las empresas incluidas dentro del ámbito funcional y ámbito personal tipificado en el artículo 2.

b) Convenios colectivos de ámbito autonómico.

c) Convenios y acuerdos colectivos de empresa salvo a aquellas materias que el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores da prioridad.

Este Convenio Colectivo General y los convenios y acuerdos que pudieran negociarse en los ámbitos autonómicos y de empresa mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos de ámbito inferior al Convenio Colectivo General modificar las materias no disponibles.

En el caso de los convenios colectivos de empresa o acuerdos colectivos de empresa preexistentes al XIII Convenio Colectivo del Sector se les reconoce su vigencia y vinculación a este XIII Convenio Colectivo del Sector y se les encomienda que en futuras negociaciones las partes alcancen acuerdos suficientes para su progresiva integración al convenio sectorial vigente en esos momentos.

Artículo 2. *Ámbitos funcional y personal.*

El presente Convenio afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en Centros de Educación Universitaria, oficialmente reconocidos, sin finalidad de lucro, que no sean de titularidad o participación pública, y sus centros de investigación.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) Los centros pertenecientes a asociaciones, fundaciones, instituciones o entidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, que hayan sido creadas, estén participadas, dirigidas, influidas o tuteladas en el nombramiento de sus órganos rectores por la Administración Pública local, provincial, autonómica, estatal o comunitaria.

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

c) El personal investigador en formación que se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.

d) Los alumnos que participan en las tareas de los distintos departamentos o servicios, aunque disfruten de beca-colaboración o alguna otra beca análoga y especialmente las prácticas que se realicen al amparo de lo dispuesto en los Reales Decretos 1543/2011 y 1707/2011, relativos a las prácticas laborales en empresas y prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, respectivamente.

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

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

cve: BOE-A-2012-9803

g) Los Profesores que tras cumplir, al menos, los 65 años se jubilen y continúen colaborando con los Centros al amparo de lo establecido en el artículo 29.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor desde su publicación en el «BOE» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2008; no obstante lo anterior habrá de tenerse en cuenta la publicación el 8 de diciembre de 2008 de las tablas salariales para el año 2008, conforme se establece en la disposición transitoria décima.

CAPÍTULO II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Artículo 4.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2015, por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de tres meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.

Artículo 5.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la Mesa Negociadora, con todas las partes legitimadas, en plazo no superior a un mes de la fecha de recepción de la comunicación.

Transcurridos dos años desde el inicio de la negociación del próximo convenio, y aún en el supuesto de que no se hubiera alcanzado un acuerdo en dicho plazo, seguirá en vigor este convenio colectivo hasta la firma del nuevo y su publicación en el «BOE» al objeto de permitir, mediante la utilización de los mecanismos de mediación necesarios, alcanzar un acuerdo de nuevo convenio colectivo, siendo en todo caso voluntario el sometimiento al procedimiento arbitral.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 6.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio. Sus competencias serán las legalmente establecidas.

Artículo 7.

La Comisión Paritaria, única en todo el Estado Español, estará integrada por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Convenio.

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

cve: BOE-A-2012-9803

Artículo 8.

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

El procedimiento para todo aquello a lo que la Ley obliga a intervenir a la Comisión Paritaria queda establecido conforme a lo siguiente:

1. Se remitirá solicitud por escrito dirigida al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para Centros de Educación Universitaria e Investigación, cuyo domicilio se indica en el párrafo final del presente artículo.

El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones, y podrá ir acompañado de la documentación que estimen necesaria.

2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente.

Para aquellos casos en los que la Ley no establece plazo específico, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas.

3. De las conclusiones y acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria se levantará acta que será notificada por escrito a las partes solicitantes.

4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, calle Alberto Aguilera, número 23 (C.P. 28015).

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 9.

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

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO I

Clasificación

Artículo 10.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal docente e investigador.

Subgrupo I: Personal docente-investigador.
Subgrupo II: Personal investigador.
Subgrupo III: Personal de enseñanzas no oficiales.
Subgrupo IV: Profesores Eméritos, Visitantes e Invitados.

cve: BOE-A-2012-9803

Grupo II: Personal de administración y servicios.

Subgrupo I: Personal titulado.
Subgrupo II: Personal administrativo.
Subgrupo III: Personal de Servicios y Oficios.

Los Centros, atendiendo a lo establecido en sus Estatutos y Reglamentos, podrán establecer categorías dentro de los grupos y subgrupos profesionales en función de los méritos acreditados, las aptitudes profesionales y de las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral.

No quedará dentro de la movilidad funcional establecida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la que se produzca entre personal del mismo grupo profesional.

Artículo 11. *Grupo I: Personal docente e investigador.*

Son funciones del personal docente e investigador:

La docencia y creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura.

La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística.

La investigación, la difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico.

La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida.

Las tareas de gobierno, dirección, representación y gestión que cada Centro asigne a su profesorado, tengan o no reconocido complemento o plus económico por cargo.

Subgrupo 1.º Personal Docente-Investigador.–Sus categorías pueden ser, a título enunciativo, las siguientes:

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2012-9803

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

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

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

Subgrupo 2.º Personal Investigador.–El personal investigador puede comprender, a título enunciativo, las categorías siguientes:

a) Investigador/a: Es el Doctor/a con experiencia, que, aisladamente o en colaboración con los profesores, lleva a cabo con la máxima responsabilidad, trabajos y proyectos de investigación, dirigiéndolos como investigador/a principal y asumiendo la dirección del personal colaborador y auxiliar necesario.

b) Investigador/a Colaborador/a: Es el Doctor/a que, sin asumir la dirección o responsabilidad plena o parcial en los distintos proyectos de investigación, colabora con los Profesores/as o Investigadores/as en la realización de los mismos.

c) Ayudante de Investigación: Es el Graduado/a o Licenciado/a que se inicia en la investigación, colaborando con los Profesores/as, Investigadores/as o Colaboradores/as en las tareas de investigación propias de los distintos proyectos.

Subgrupo 3.º Profesorado de enseñanzas no oficiales.–Es el encargado de impartir mayoritariamente las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos o diplomas que no tienen la consideración de títulos oficiales y con validez en todo el territorio nacional. Sus categorías, a título enunciativo, pueden ser:

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

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

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

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

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

Subgrupo 4.º Profesores Eméritos, Visitantes e Invitados:

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

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

cve: BOE-A-2012-9803

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

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

Artículo 12. *Grupo de personal de administración y servicios.*

Corresponde al personal de administración y servicios la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la universidad, particularmente en las áreas de recursos humanos, organización administrativa, asuntos económicos, informática, archivos, bibliotecas, información, servicios generales, servicios científico-técnicos, así como el soporte a la investigación y la transferencia de tecnología y a cualesquiera otros procesos de gestión administrativa y de soporte que se determine necesario para la universidad en el cumplimiento de sus objetivos.

Se clasifica en los siguientes subgrupos:

Subgrupo 1.º Personal titulado:

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

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

Subgrupo 2.º Personal administrativo:

a) Administración.

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

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

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

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

b) Personal de Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (T.I.C.).

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

cve: BOE-A-2012-9803

2) Técnico/a de T.I.C. (antigua categoría de Programador/a): Es el empleado/a que, utilizando la información facilitada por el analista o cualquier técnico/a superior, se encarga de la realización, puesta a punto y mantenimiento de las aplicaciones informáticas, administración y mantenimiento de sistemas de información y telecomunicaciones.

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

c) Biblioteca.

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

2) Ayudante de Biblioteca, titulado/a. Es el titulado/a superior o medio que por su especial formación y experiencia tiene encomendada la dirección, organización y control de una biblioteca de más de 10.000 y menos de 50.000 volúmenes en depósito y/o gestione (compre, registre y catalogue) más de 2.000 volúmenes en el ejercicio económico. Desempeña las tareas de catalogación y clasificación, con utilización de los medios mecánicos e informáticos disponibles, de libros; vaciado, catalogación y clasificación de revistas; organización, alfabetización y control de ficheros, organización y control de los servicios de la biblioteca (sala de lectura, préstamo, etc.); registro, conformación y gestión de las facturas de libros y material de biblioteca, así como organización y control, según instrucciones recibidas de la superioridad del Centro, de las tareas administrativas de la biblioteca; cuantas le capacitan su formación específica.

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

Subgrupo 3.º Personal de Servicios y Oficios:

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

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

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

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

cve: BOE-A-2012-9803

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

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

7) Ayudante de servicios auxiliares o de Laboratorio. Es el empleado/a que, sin la capacitación profesional y experiencia propia de los oficiales, se inicia y colabora con aquéllos en los trabajos generales propios de su oficio.

8) Auxiliar de Primera de Servicios Generales: Integra las antiguas categorías de Ordenanza, Bedel, Portero/a, Telefonista de primera y auxiliar de Librería. Es el profesional encargado de tareas como hacer recados dentro y fuera del centro, orientar al público, copia y fotocopia documentos, recoger y entregar correspondencia, atender al teléfono, vigilar los accesos al centro y sus dependencias, controlar las entradas y salidas de las personas y dar parte a su superior inmediato.

9) Auxiliar de Segunda de Servicios Generales: Integra las antiguas categorías de Guarda o Vigilante Jurado, camarero/a de bar, telefonista de segunda, mozo/a de servicio, jardinero/a, ayudante de oficios/laboratorio y personal no cualificado. Es el profesional que bajo la supervisión del personal auxiliar de primera está encargado de algunas de las siguientes tareas: hacer recados dentro y fuera del centro, orienta al público, copia y fotocopia documentos, recoge y entrega correspondencia, atiende al teléfono, vigila los accesos al centro y sus dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas, o tiene a su cargo los trabajos manuales de almacenamiento y conservación de materiales o se encarga del cuidado, cría y alimentación de los animales necesarios para la experimentación, así como de las instalaciones necesarias.

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

Artículo 13.

Las categorías especificadas en los artículos anteriores tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen de la actividad del Centro y sus necesidades no lo requieren y las disposiciones legales no lo exigen. Teniendo en cuenta la diversidad de los Centros afectados por el presente Convenio podrán existir otras categorías de acuerdo con la legislación vigente y los Estatutos y Reglamentos propios de cada Centro.

La posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí solo la clasificación profesional de quienes los ostentan o posean.

CAPÍTULO II

Contratación, periodo de prueba, vacantes, suspensión y extinción del contrato y promoción

Artículo 14. *Contratación.*

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiera sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio.

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

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

cve: BOE-A-2012-9803

Artículo 15. *Contrato indefinido.*

Todas las personas afectadas por el presente Convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquéllas establecidas por la Ley, teniendo en cuenta las condiciones del sector, y específicamente en los artículos 48, 49, 50, 53, 54 y 54 bis de la Ley Orgánica 4/2007, que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, referidas a las categorías de Profesor/a Ayudante, Profesor/a Ayudante Doctor, Profesor/a Asociado y Profesor/a Emérito y Visitante/Invitado.

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

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

Podrán, asimismo, utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y tengan la finalidad y características señaladas en la legislación vigente y en este Convenio.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, aquellos trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada. Quedan excluidos de esta limitación los contratos temporales citados en el primer párrafo de este artículo, así como los contemplados en los artículos 16 y 17 de este Convenio.

Artículo 16. *Contrato de interinidad.*

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

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

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

La duración del contrato vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo. Asimismo, el contrato de interinidad quedará extinguido por el vencimiento del plazo que legal o convencionalmente se establezca para la reincorporación del trabajador, así como por extinción de la causa que dio lugar al contrato de trabajo que en los supuestos de cobertura temporal de puesto durante un proceso de selección no podrá superar los tres meses de duración.

Artículo 17. *Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.*

A fin de potenciar por las empresas del sector la contratación propia y el fomento del empleo, se podrá utilizar el contrato por obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 y disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos tienen por objeto la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del Centro. Sin perjuicio de la existencia de otras posibles causas se entiende que existe tal

cve: BOE-A-2012-9803

autonomía y sustantividad en los contratos que se celebren para la realización de proyectos de investigación propios o concertados con otras entidades públicas o privadas.

Asimismo, en el ámbito docente e investigador podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza los que tengan por objeto impartir asignaturas a extinguir de planes de estudio antiguos, materias optativas y de libre configuración, másteres, cursos monográficos, de doctorado, seminarios, enseñanzas no incluidas en los planes de estudio oficialmente aprobados, impartir clases prácticas en casos de desdoblamiento en grupos, los que se formalicen con Profesores Ayudantes, Profesores Ayudantes Doctores, Profesores Asociados, Profesores Eméritos y Profesores Visitantes al amparo de lo establecido en los artículos 48, 49, 50 53, 54 y 54 bis de la L.O.U., los que se formalicen para la realización de proyectos o trabajos de investigación propios o concertados con otras entidades, así como para impartir asignaturas de un plan de estudios oficialmente aprobado cuya duración no exceda de un cuatrimestre académico.

Se faculta a la Comisión Paritaria para determinar sobre cualquier otra tarea no contemplada que pudiese ser objeto de esta contratación.

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

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

Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato, estableciéndose, en todo caso, para esta modalidad contractual, una duración máxima de cuatro años.

El contrato se extinguirá previa denuncia de las partes, cuando finalice la obra ó servicio objeto del contrato, si la duración del mismo fuera superior a un año la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la finalización del contrato con una antelación de al menos quince días.

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

Artículo 18. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de los Centros.

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

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

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

En caso de que esta modalidad contractual se concierte por un periodo inferior a la duración máxima prevista podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, hasta la duración máxima prevista. A la extinción del contrato el trabajador recibirá la indemnización que legalmente corresponda.

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

Artículo 19. *Contrato de trabajo en prácticas.*

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o un certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la norma vigente, y que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años desde la

cve: BOE-A-2012-9803

terminación de los estudios, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad.

El contrato en prácticas no podrá concertarse por un periodo inferior a seis meses ni superior a dos años; en caso de que se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prorrogas, con una duración mínima de seis meses.

Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. Tampoco podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A los efectos de este artículo los títulos de grado, máster, y, en su caso, doctorado correspondiente a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez en prácticas se estuviera en posesión del título superior de que se trate. Asimismo tampoco se podrá concertar contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de duración del contrato.

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

Salvo lo dispuesto en la Nota n.º 4 del Apéndice «Tablas Salariales» las retribuciones de los trabajadores con contrato en prácticas serán el 90 %, durante el primer año, y el 100 % durante el segundo, de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría y funciones para las que haya sido contratado.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 11.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, todo personal que ingrese en el centro a través de esta modalidad de contratación, quedará sometido a un período de prueba de 4 meses.

Artículo 20. *Contratación de Personal Investigador, Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.*

La disposición adicional primera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, ha previsto que el artículo 13.1 de la presente Ley pueda ser también de aplicación a las Universidades privadas y a las Universidades de la Iglesia Católica.

Los artículos 20, 21, 22.1 y 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, también les pueden ser de aplicación, si bien únicamente cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador.

Los artículos 13.1, 20, 21 y 22.1 de la Ley 14/2011 podrán ser de aplicación a aquellas entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento científico o tecnológico, faciliten su aplicación y trasferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación a las Entidades empresariales. No obstante, los artículos 20, 21 y 22.1 de la citada Ley solo les podrán ser de aplicación cuando sean beneficiarias de fondos, ayudas o subvenciones que tengan como objeto la contratación de personal investigador mediante la utilización del contrato a que se refiera cada artículo, concedidas en el marco de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología o de la Estrategia Española de Innovación.

A los efectos de la Ley 14/2011 en su artículo 13.1 se considera personal investigador el que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación.

cve: BOE-A-2012-9803

Será considerado personal investigador el personal docente e investigador definido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, entre cuyas funciones se encuentre la de llevar a cabo actividades investigadoras.

Modalidades contractuales.–Las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador son las siguientes:

a) contrato predoctoral;
b) contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación;
c) contrato de investigador distinguido.

1. El régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contrato de trabajo será el que se establece en esta ley y en sus normas de desarrollo, y en su defecto será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en sus normas de desarrollo.

2. Podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas que se establecen en la Ley 14/2011 en su artículo 20 las universidades privadas, las universidades de la Iglesia Católica y las entidades de investigación sin ánimo de lucro, únicamente cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I + D + I.

Además, las entidades citadas podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. La consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. La fase inicial de esta etapa está orientada al perfeccionamiento y especialización profesional del personal investigador, y se podrá desarrollar, entre otros mecanismos, mediante procesos de movilidad y mediante contratación laboral de duración determinada.

Contrato predoctoral.–Los contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato predoctoral se celebraran de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) El contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto especifico y novedoso, por quienes estén en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (Europea Crédito Transfer Sistema) o máster universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado.

Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

b) El contrato se celebrara por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador, y la Universidad Privada u Organismo de investigación titular de la unidad investigadora, en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso.

c) El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo. La duración del contrato será de un año, prorrogable por periodos anuales previo informe favorable de la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa. En ningún caso la duración acumulada del contrato inicial más las prórrogas podrá exceder de cuatro años.

No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prorrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad.

cve: BOE-A-2012-9803

Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cuatro años, salvo en el caso de las personas con discapacidad indicadas en el párrafo anterior para las que el tiempo no podrá ser superior a seis años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.

d) La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 70 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes del convenio colectivo durante los dos primeros años, al 80 por 100 durante el tercer año, y al 90 por 100 durante el cuarto año. Si alguna de estas cantidades resultará inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, será esté último el salario a percibir según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.–Los contratos de trabajo de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se celebraran de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) Solo podrán concertarse con quienes estén en posesión del Título de doctor o equivalente, sin que sean de aplicación los limites de cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, a que se refiere el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El trabajo a desarrollar consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.

c) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años.

Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prorrogas puedan tener una duración inferior al año.

Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cinco años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.

d) La retribución de este contrato no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.

e) El personal investigador que sea contratado al amparo de lo dispuesto en este artículo podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales, previo Acuerdo en su caso con el departamento implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios.

f) En lo no previsto en este articulo, será de aplicación el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de investigador distinguido.–Los contratos de trabajo bajo la modalidad de investigador distinguido se podrán celebrar con investigadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico, que se encuentren en posesión del título de doctor o equivalente, con arreglo a los siguientes requisitos:

a) El objeto del contrato será la realización de actividades de investigación o la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos del empleador.

b) El contrato tendrá la duración que las partes acuerden.

c) La duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas del contrato.

cve: BOE-A-2012-9803

d) El personal investigador contratado no podrá celebrar contratos de trabajo con otras entidades, salvo autorización expresa del empleador o pacto escrito en contrario, y sin perjuicio del respeto a la normativa sobre incompatibilidades del personal.

e) El contrato estará sometido al sistema de seguimiento objetivo que el empleador establezca.

f) El contrato podrá extinguirse por desistimiento del empleador, comunicado por escrito con un preaviso de tres meses, sin perjuicio de las posibilidades de rescisión del contrato por parte del empleador por causas procedentes. En el supuesto de incumplimiento total o Parcial del preaviso, el personal investigador contratado tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido.

En caso de desistimiento del empleador, el personal investigador contratado tendrá derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la que pudiera corresponderle por incumplimiento total o parcial del preaviso.

Artículo 21. *Contrato para la formación.*

Los Centros podrán acudir a esta modalidad contractual conforme a la legislación vigente.

Artículo 22. *Contrato a tiempo parcial.*

A tenor de lo establecido en la legislación vigente y al régimen de jornada laboral que establece el presente Convenio Colectivo, para el personal de los subgrupos I, III y IV del Grupo I se entenderá celebrado el contrato a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada plena a tiempo completo regulada en el artículo 34.I.1.

Para el resto del personal, se entenderá que el contrato es celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo que se establece para este personal en los artículos 34.II y 35.

Este contrato se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente con las siguientes especificaciones:

a) La jornada diaria podrá efectuarse de forma continuada o partida, pudiendo, en el último caso, efectuarse una interrupción en el caso del personal investigador y de administración y servicios y dos en el supuesto del docente-investigador, que podrán ampliarse si existiese mutuo acuerdo.

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

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

d) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

Artículo 23. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Teniendo en cuenta las características del sector y los procesos de renovación de plantillas que se producen en los centros, puede resultar de interés pactar la utilización de los contratos de relevo, en tanto se mantengan vigentes las actuales medidas.

cve: BOE-A-2012-9803

El contrato de relevo está asociado a la jubilación parcial anticipada de una persona en la empresa y es por tanto una modalidad de contrato flexible, que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas, como para las personas afectadas.

A las empresas les permite realizar procesos de renovación de las plantillas a través de la sustitución parcial de personas próximas a la edad de jubilación, por otras, bien temporales que ya están contratadas en la empresa, o bien desempleadas de nuevo ingreso, en cualquiera de los casos, se está produciendo un fomento del empleo en los centros.

Paralelamente, a las personas próximas a la edad de jubilación les permite acceder a ésta de manera parcial y, al mismo tiempo, se fomenta el empleo igualmente.

Se entiende por persona relevada, aquella que concierta con su centro una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 75 %, o del 85 % para los supuestos en que la persona relevista sea contratada a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que reúna las condiciones generales exigidas en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social seis años de antigüedad en la empresa y treinta años de cotización a la Seguridad Social, y demás establecidos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

La persona relevada pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada, y que podrá estar concentrada en un período temporal concreto del año. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social le reconozca en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato con dichas personas, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con quien esté en situación de desempleo o que tuviese un contrato de duración determinada en la misma empresa (relevista).

A la persona relevista la empresa le podrá hacer un contrato indefinido o de duración igual al tiempo que le falte a la persona sustituida para alcanzar la edad de jubilación total.

En cuanto a la jornada, el contrato de relevo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso la duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de la jornada pactada con la persona sustituida o relevada.

El puesto de trabajo de la persona relevista podrá ser el mismo que el ocupado por el trabajador/a jubilado o uno similar, entendiendo por tal del mismo grupo profesional, en cuyo caso deberá existir una correspondencia entre las base de cotización de ambos, de forma que la del relevista no sea inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el jubilado parcial antes de la reducción de jornada.

Este contrato de relevo se puede celebrar también en los supuestos de jubilación parcial diferida, es decir, para sustituir a trabajadores que se hayan jubilado parcialmente una vez cumplida la edad legal de jubilación.

Cualquier modificación o sustitución legislativa en relación con esta modalidad de jubilación que se produzca durante la vigencia del presente Convenio se entenderá que afecta automáticamente a lo aquí regulado.

Artículo 24. *Contrato para el fomento de la contratación indefinida.*

Al objeto de facilitar la contratación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial en los supuestos y modalidades previstos en la legislación vigente en cada momento.

cve: BOE-A-2012-9803

Artículo 25. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que no podrá exceder de cuatro meses para el personal al que se requiera estar en posesión de título superior y dos meses para el resto del personal.

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

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

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

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

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

Artículo 26. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser forzosa, especial y voluntaria.

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

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

Descanso de un curso escolar para todos los trabajadores que deseen dedicarse al perfeccionamiento en su actividad profesional, debidamente acreditado, por cada período de diez años de ejercicio activo en el mismo Centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del Centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el Centro, para el personal docente-investigador, quedará reducido a cuatro años. La excedencia deberá solicitarse con una antelación mínima de tres meses. El reingreso deberá ser solicitado con tres meses de antelación a su finalización.

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

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

Por un período 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 acogimiento,

cve: BOE-A-2012-9803

tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. El reingreso deberá producirse dentro de la finalización del plazo concedido.

Por un período no superior a tres 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. El reingreso deberá producirse dentro del mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó la excedencia o de la finalización del plazo concedido.

Las excedencias contempladas en estos apartados, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

En el caso del profesorado la excedencia se comenzará a disfrutar en los meses de julio y agosto, salvo acuerdo de las partes.

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

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

Artículo 27. *Promociones y ascensos.*

Los centros afectados por el presente Convenio, de acuerdo con sus Estatutos y Reglamentos, podrán establecer planes de promoción o desarrollo profesional para sus trabajadores que faciliten e incentiven su progreso personal y profesional. Dichos planes deberán ser públicos de forma que puedan ser conocidos por los afectados.

En caso de inexistencia de dichos planes, se aplicarán los criterios siguientes:

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

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

cve: BOE-A-2012-9803

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

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

2. Grupo personal de administración y servicios.–La cobertura de los puestos administrativos definidos en el organigrama del Centro según sus propias normas, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

Los cargos de responsabilidad serán designados por la Dirección del Centro combinando preferentemente la capacidad, aptitud, formación y antigüedad.

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

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

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

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

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

Artículo 28. *Plazas a extinguir.*

Las plazas correspondientes a las categorías profesionales «a extinguir» quedarán automáticamente amortizadas cuando la relación laboral de sus titulares con el Centro quede definitivamente resuelta, cualquiera que sea la causa de la resolución.

Artículo 29. *Extinción del contrato.*

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

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

a) Personal afectado del Grupo I y personal titulado del Grupo II: 1 mes.
b) Resto del personal: 15 días.

cve: BOE-A-2012-9803

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de dos días, por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre con preaviso al titular del Centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados, y si previamente se hubiese notificado al Centro la concurrencia a la oposición o concurso.

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

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

Los trabajadores/as podrán solicitar la jubilación parcial mediante la formalización de los oportunos contratos de relevo, de acuerdo con la legislación vigente y lo establecido en el artículo 23 de este Convenio.

Dentro del marco actual de una política global de empleo que favorezca la sustitución del personal en edad de jubilación con las medidas de fomento del empleo promovidas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, y siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos para disfrutar de pensión de jubilación según la normativa de Seguridad Social o tenga derecho a otro tipo de prestación de jubilación por cualquiera de los sistemas o procedimientos de previsión social públicos, la edad de jubilación forzosa del personal afectado por este Convenio se establece al momento que fije la legislación en cada momento para el acceso a las prestación ordinaria de jubilación.

Con carácter singular y atendiendo tanto a razones objetivas como subjetivas que afecten a las partes, la edad legal de jubilación podrá prorrogarse por periodos anuales por escrito y de mutuo acuerdo, con el límite máximo de los 70 años.

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

TÍTULO III

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Retribuciones

Artículo 30. *Del salario.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

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

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

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

Las retribuciones son las que se indican en el Apéndice Tablas Salariales y corresponden a las jornadas que se indican en las mismas.

cve: BOE-A-2012-9803

Artículo 31.

Las percepciones económicas del personal afectado por el presente Convenio están compuestas por los siguientes conceptos:

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

Pagas extraordinarias.–Su cuantía viene determinada por el importe del sueldo y, en su caso, del complemento personal sustitutorio de la antigüedad y, para el personal que tenga complemento de cargo reflejado en este Convenio, dicho complemento. Una se hará efectiva en el mes de julio, otra en Navidad, y la tercera al finalizar el curso.

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

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

Otros complementos: Complemento especial por actividad docente.–El complemento por actividad docente fijado en las tablas salariales lo percibirán los profesores por cada hora de docencia teórica en enseñanzas de grado que supere las siguientes cifras:

255 horas anuales, en dedicación exclusiva a tiempo completo.
200 horas anuales, en dedicación plena a tiempo completo.

El complemento se fijará al comienzo de cada curso escolar teniendo en consideración las horas de docencia previstas para el profesor.

Se abonará distribuido en cada una de las doce pagas ordinarias de cada curso. El derecho a la percepción de este complemento se mantiene hasta la finalización de cada curso, incluso en los periodos en los que el trabajador/a pudiese permanecer en situación de incapacidad temporal.

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

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

Los centros podrán establecer sistemas de retribución distintos de los establecidos en este convenio si bien la cantidad anual resultante deberá ser, en conjunto y cómputo anual, superior a la establecida en convenio.

Las cantidades que actualmente tuvieren establecidas los Centros o que pudieren establecer en el futuro, y en la parte que excedan de las señaladas en el presente Convenio, consideradas en conjunto y cómputo anual, tendrán la consideración de aumento voluntario absorbible y compensable.

Artículo 32. *Paga por permanencia en la empresa.*

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al cumplir 25 años de antigüedad en el centro a una paga de carácter extraordinario equivalente a cinco pagas ordinarias, tomando como base de cálculo para el importe de la paga ordinaria el correspondiente a la fecha de cumplimiento de los 25 año de antigüedad. Dichas pagas comprenderán exclusivamente sueldo según tablas, complemento personal sustitutorio de la antigüedad, complemento de cargo de las categorías funcionales en el caso del personal de administración y servicios y, en el caso del docente-investigador, el promedio mensual de los tres últimos años del complemento especial por actividad docente, en la cuantía establecida en el apéndice Tablas Salariales.

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

cve: BOE-A-2012-9803

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

CAPÍTULO II

Jornada de trabajo

Artículo 34. *Jornada de trabajo en los Centros Docentes.*

I. Jornada de trabajo de los subgrupos I, III y IV del grupo de personal docente e investigador.–La jornada plena a tiempo completo del subgrupo de personal docente-investigador, supone una prestación con permanencia en el Centro de un máximo de 1.290 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, que se corresponden a 30 horas semanales.

La jornada exclusiva a tiempo completo, comporta la incompatibilidad de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del Centro, salvo que éste lo autorice por escrito, y supone una prestación con permanencia en el Centro de un máximo de 1.615 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, que se corresponden a 37,5 horas semanales.

Cualquier jornada que se pacte inferior a la jornada plena a tiempo completo tendrá la consideración de jornada a tiempo parcial.

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

II. Jornada de trabajo del resto de personal.–La jornada a tiempo completo del Personal de Administración y Servicios y del personal investigador supone una prestación con permanencia en el centro de trabajo de un máximo de 1.630 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que se corresponden a 37,5 horas a la semana.

Artículo 35. *Jornada de trabajo de los Centros de Investigación.*

La jornada a tiempo completo del personal de los Centros de Investigación supone una prestación con permanencia en el centro de trabajo de un máximo de 1.630 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que se corresponde a 37,5 horas a la semana.

Artículo 36. *Disposiciones comunes en materia de jornada.*

Atendiendo en lo posible a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de todo el personal estarán subordinados a las necesidades docentes, investigadoras y, en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos a los planes que establezcan los Centros al distribuir y coordinar las clases teóricas y prácticas de acuerdo con los planes de estudio vigentes, el número de alumnos, las aulas, seminarios, y laboratorios disponibles, el desarrollo de los programas de investigación, y las demás actividades culturales y formativas propias del quehacer universitario, incluso cuando para la realización de dichas tareas se tengan que atender compromisos fuera de los centros de trabajo, en territorio nacional o en el extranjero.

cve: BOE-A-2012-9803

La jornada máxima diaria no superará las 9 horas, salvo en la realización de turnos y mediante acuerdo con los trabajadores o sus representantes, respetando en todo caso el descanso entre jornadas que establece la legislación vigente.

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

Cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del Centro, podrá proponerse a determinado personal, desarrollar su trabajo desde su domicilio o lugar libremente elegido por este; debiéndose, en tal caso, pactar por escrito y de común acuerdo entre la empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en las dependencias del Centro tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tareas encomendadas.

Los centros atendiendo a las circunstancias de su actividad podrán establecer en sus calendarios laborales una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores. Esta distribución irregular de la jornada puede llegar hasta el 15 % de las jornadas anuales previstas en los artículos 34 y 35, comunicando su aplicación a la representación legal de los trabajadores con la debida antelación.

Todo el personal reducirá su jornada a 35 horas semanales efectivas en forma continuada y no recuperables durante los meses de julio y agosto. Durante ese periodo se podrán establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos. A petición del comité de empresa, esa jornada se efectuará de lunes a viernes.

CAPÍTULO III

Vacaciones y permisos

Artículo 37.

Todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará preferentemente en los meses de julio y agosto, de 31 días naturales de vacaciones por año natural, de los que 9 deberán ser, necesariamente, sábados y domingos. El personal de nuevo ingreso o que cause baja, tendrá derecho, en función del tiempo trabajado durante el año natural, a la parte proporcional correspondiente. En caso de que el disfrute del mes completo coincidiera total o parcialmente con el período de incapacidad temporal por maternidad, los días coincidentes se disfrutarán inmediatamente a continuación del término de la licencia maternal. No obstante, las partes podrán acordar otras fechas de disfrute, dentro del año natural.

Artículo 38.

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

Los Centros, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, en su caso, podrán modificar los días de descanso a que se refiere el párrafo anterior, sin que en ningún caso se pueda superar la jornada máxima anual a que se refieren los artículos 34 y 35 de este Convenio.

Todo el personal de estos Centros disfrutará de un día más de descanso al año. El personal investigador del Grupo I-subgrupo II y el personal del Grupo II disfrutará además de dos días adicionales de descanso al año. Corresponde a la Dirección de los Centros la determinación del momento en que se disfruten esos días.

cve: BOE-A-2012-9803

Artículo 39.

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

15 días naturales en caso de matrimonio.

3 días en caso de nacimiento de hijo, accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros, el plazo será de cinco días. En el caso de hospitalización este permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibiera el alta médica.

2 días en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibiera el alta médica.

1 día por traslado de domicilio habitual.

1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tendrá que disfrutarse el mismo día de la ceremonia.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá el Centro pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desarrollo del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Centro.

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

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

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación.

Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años.

Para el disfrute de este permiso el trabajador deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes y deberá constar expresamente su concesión por parte de la empresa. Adicionalmente, los Centros podrán conceder permisos para la realización de cursos, proyectos de investigación, tesis doctorales, congresos, reuniones científicas, etc. Asimismo, para que tal permiso sea retribuido deberá constar expresamente, en su concesión, su carácter de tal. En ese caso, los gastos de matrícula, desplazamientos y estancia podrán correr a cargo del Centro.

En el caso de que el trabajador/a disfrutara de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, el Centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

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

La concesión de este permiso implicará la percepción íntegra de las retribuciones.

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

cve: BOE-A-2012-9803

A meros efectos organizativos, y excepto para los casos B) C) y F) el trabajador/a procurará avisar al Centro con 1 semana de antelación el disfrute de los días de permiso estipulados en cada caso.

Artículo 40.

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

Artículo 41.

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si se hace con un preaviso de quince días.

Artículo 42. *Maternidad y adopción.*

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

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más en cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, 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 la madre 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 el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio de los derechos reconocidos seguidamente.

En los casos de parto prematuro, y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos

cve: BOE-A-2012-9803

semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En los supuestos de discapacidad del hijo menor o adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Artículo 43. *Paternidad.*

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

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido con los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48. 4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con una semana antelación el ejercicio de este derecho.

Artículo 44. *Lactancia.*

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

cve: BOE-A-2012-9803

1. Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Así mismo podrá acumular en jornadas completas en caso de acuerdo entre las partes. En caso de acuerdo por la acumulación de jornadas, la misma será de media hora diaria.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban 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 del salario.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada en los supuestos establecidos en los párrafos anteriores, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 45. *Guarda legal y cuidado de familiares.*

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

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

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

No obstante, si dos o más trabajadoras/es del mismo Centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. La referida concreción horaria no podrá afectar al régimen de turnos establecido en el Centro, si lo hubiere. El trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IV

Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo

Artículo 46.

La dirección de la empresa, conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.
Horario y distribución del tiempo de trabajo.
Régimen de trabajo a turnos.

cve: BOE-A-2012-9803

Sistema de remuneración y cuantía salarial.
Sistema de trabajo y rendimiento.
Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Dentro de estas causas se encuentran todas las exigencias que se deriven de implantación del Espacio Europeo de Educación Superior y las obligaciones establecidas en la vigente Ley Orgánica de Universidades (LOU), especialmente las referidas a la presencia de profesorado con el título de Doctor en las Escuelas Universitarias y su evaluación y acreditación por la Agencia de Evaluación correspondiente, éstas se viesen en la obligación de duplicar personal para la cobertura de los mismos puestos de trabajo, dicha causa será considerada razón objetiva suficiente para la aplicación de los mecanismos de flexibilidad interna en las empresas que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de las cuales, se incluirá la extinción de los contratos por causas objetivas.

Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo y sin perjuicio de lo establecido en los párrafos 2 y 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo.

cve: BOE-A-2012-9803

TÍTULO IV

Régimen asistencial, mejoras sociales y derechos sindicales

Artículo 47. *Ropa de trabajo.*

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

Artículo 48. *Enseñanza gratuita.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y sus hijos, tendrán derecho en los Centros en que presten sus servicios a 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.

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

Este derecho está condicionado a que los trabajadores y beneficiarios de la exención, 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 al Centro las cantidades percibidas.

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

El beneficio de enseñanza gratuita previsto en el presente artículo se aplicará en proporción a la jornada a tiempo completo exclusiva y al número de meses trabajados.

Los Centros harán frente a este compromiso, bien directamente con cargo a sus propios recursos, bien gestionando su concesión a través de entidades o instituciones distintas del propio Centro.

Artículo 49. *Prevención de riesgos laborales.*

Las Universidades y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la normativa de desarrollo.

Seguridad y salud.–Derecho a la protección: El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Universidad está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como informar de los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

Las autoridades universitarias se comprometen a cumplir las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la legislación sobre Seguridad y Salud Laboral, en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Derecho de participación de los trabajadores.–Los empleados tienen derecho a participar en la Universidad en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

cve: BOE-A-2012-9803

Los Delegados de prevención serán, en general, designados por y entre los representantes de los trabajadores. No obstante, podrá elegirse a personas distintas de los representantes del personal, si bien la facultad de designación corresponde a dichos representantes. Tendrán el crédito adicional mensual legalmente establecido para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral. El procedimiento de información a los delegados de prevención sobre las materias relacionadas con la seguridad y salud será por escrito o en otro soporte material.

Medidas de protección personal.–Si después de adoptarse las medidas organizativas y de protección colectiva aún persistiese el riesgo, con carácter transitorio y hasta tanto se adopten aquellos mecanismos destinados a paliar el riesgo a través de medidas colectivas, se proporcionarán a los trabajadores los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

Vigilancia de la salud.–La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la Universidad sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en la normativa vigente. Tal y como se dispone en la misma, el acceso a la información médica se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

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

Artículo 50. *Declaración sobre el acoso moral en el trabajo.*

Las Universidades asumen la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, actuando contra cuantas personas se demuestre que han realizado conductas hostigadoras.

Todo trabajador/a ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, de manera que cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.

Será considerada falta muy grave la realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A fin de desarrollar el presente artículo las universidades se comprometen a negociar con cada comité de empresa, o comité ínter-centros en su caso, medidas destinadas a la prevención del acoso moral, así como al desarrollo de protocolos de actuación que contemplen el procedimiento de denuncias y resolución de estos conflictos, preservando los derechos de los implicados.

Artículo 51. *Seguros de responsabilidad civil y accidentes.*

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

Accidentes.–Todos los Centros deberán contratar pólizas de seguro de accidentes para el personal docente-investigador en régimen de dedicación exclusiva y plena, y del investigador o de administración y servicios con contrato de más de la mitad de la jornada a tiempo completo, que cubrirá asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin exclusión de ningún género.

cve: BOE-A-2012-9803

Capital asegurado en caso de muerte, 18.030 euros.

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

El personal docente-investigador en régimen de dedicación parcial y el investigador o de administración y servicios con jornada inferior a la mitad de la jornada a tiempo completo dispondrá de un seguro con las mismas coberturas en los accidentes que se produzcan en el Centro e in itinere.

Los derechos de este seguro serán compatibles con cualquier otro.

Artículo 52. *Plus de transporte.*

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

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

Artículo 53. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal y de suspensión del contrato por maternidad y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador/a el complemento necesario para alcanzar el 100 % de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más en aquellos supuestos en que el trabajador/a lleve vinculado al centro tres años ininterrumpidos.

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

Artículo 54. *Derechos sindicales.*

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2012-9803

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

TÍTULO V

Faltas y sanciones

Artículo 55.

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

Son faltas leves:

Tres faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo durante treinta días.
Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.
Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.
Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos.

Son faltas graves:

Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de treinta días.
No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.
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.
Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador.
Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.
El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro.
El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

cve: BOE-A-2012-9803

La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

Artículo 56.

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

Artículo 57.

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

Artículo 58.

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/a 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.

Artículo 59.

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

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

Artículo 60.

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

Artículo 61.

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.

cve: BOE-A-2012-9803

Artículo 62.

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.

TÍTULO VI

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 63.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 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 negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Comisión paritaria de igualdad. Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad.

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

Al presente Convenio podrán adherirse cuantas Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales con representatividad legal suficiente lo estimen oportuno, siempre que no se encuentren excluidas del ámbito de aplicación del convenio.

cve: BOE-A-2012-9803

Disposición adicional tercera.

Las organizaciones y empresas afectadas por este Convenio se acogen al IV Acuerdo Nacional de Formación.

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

Disposición adicional cuarta.

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

Disposición adicional quinta.

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

Disposición adicional sexta.

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

Disposición adicional séptima.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al quinto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (A.S.A.C. V), así como a su Reglamento de aplicación que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Disposición adicional octava. *Fomento de la adaptación curricular del profesorado.*

Los profesores a tiempo completo que no cumplan los requisitos establecidos en el Artículo 72.2 de la Ley Orgánica de Universidades, podrán solicitar la reserva de un 20% de su jornada anual prevista en el Artículo 34 de este Convenio, sin merma de retribuciones, para destinarlo a la obtención de los títulos y evaluaciones allí establecidos. Los Centros vendrán obligados al establecimiento de dicha reserva horaria siempre y cuando dicha concesión no suponga la necesidad de nuevas incorporaciones de profesorado. En la concesión de la reserva, los Centros establecerán su duración y objetivos.

Disposición adicional novena.

Cualquier modificación legal que se produzca durante la vigencia del presente convenio colectivo en relación con las modalidades contractuales se entenderá que afecta automáticamente a lo aquí regulado.

Disposición adicional décima.

I. Las Escuelas Universitarias mantendrán la siguiente tabla de clasificación del personal docente (a extinguir):

a) Profesor/a Titular de Escuela Universitaria.
b) Profesor/a Agregado/a de Escuela Universitaria.

cve: BOE-A-2012-9803

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

Esta tabla se mantiene únicamente para el personal docente con contrato vigente a la entrada en vigor del XIII Convenio Colectivo, siendo de aplicación la nueva ordenación por Grupos Profesionales que se regula en el presente Convenio Colectivo a las contrataciones que se realicen desde la entrada en vigor del mismo.

Asimismo, la nueva estructura que se regula para el personal laboral de los centros en el Capítulo I, será de aplicación igualmente para el personal de aquellas Escuelas que, por aplicación de lo dispuesto en las cláusulas siguientes, homologuen conforme a la misma al personal existente a la entrada en vigor de este convenio.

II. A los efectos de alcanzar la homologación salarial y clasificación del profesorado de conformidad a lo que se establece en el Capítulo I del presente Convenio Colectivo, el personal docente existente a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo deberá cumplir con los requisitos que establezca la normativa interna de las Escuelas Universitarias.

En caso contrario, este personal le será de aplicación la tabla salarial que figura en el Apartado I de esta Disposición Adicional, de conformidad a lo establecido en el Apartado IV siguiente.

III. Si como consecuencia de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior y las obligaciones establecidas en la vigente Ley Orgánica de Universidades (LOU), especialmente las referidas a la presencia de profesorado con el título de Doctor en las Escuelas Universitarias y su evaluación por la Agencia de Evaluación correspondiente, éstas se viesen en la obligación de duplicar personal para la cobertura de los mismos puestos de trabajo, dicha causa será considerada razón objetiva suficiente para la aplicación de los mecanismos de flexibilidad interna en las empresas que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de las cuales, se incluirá la extinción de los contratos por causas objetivas.

Para alcanzar los objetivos legales, las Escuelas Universitarias tendrán en cuenta lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava referida al fomento de la evaluación del profesorado.

IV. Sin perjuicio de lo dispuesto en apartado anterior, aquel personal que por aplicación de lo regulado en esta Disposición Adicional no pueda ser homologado conforme la clasificación del personal que figura en el Capítulo I del Convenio Colectivo mantendrá su categoría laboral y sueldo conforme a las tablas salariales que figuran en el Apartado I de esta Disposición Adicional, que serán objeto de las revisiones salariales anuales que experimenten las retribuciones del resto del personal, a excepción del Profesor/a Titular de Escuela Universitaria, que para armonizar las condiciones laborales respecto del Profesor/a Titular de Enseñanzas Oficiales, mantendrá congelado el sueldo hasta la completa equiparación de ambos.

Disposición adicional undécima. *Fomento de las evaluaciones de la actividad docente e investigadora.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran del más alto interés para la mejora de la calidad docente e investigadora que el personal afectado por este Convenio pueda someter su actividad a la evaluación externa de la Agencia Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (C.N.E.A.I.), Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (A.N.E.C.A), organismos similares de las Comunidades Autónomas, u otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales de reconocido prestigio. Para ello se insta a los Centros a la realización de los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

cve: BOE-A-2012-9803

Disposición adicional duodécima.

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

Disposición adicional decimotercera. *Cláusula de inaplicación del Convenio.*

Teniendo en cuenta las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 3/2012 sobre los Artículos 82.3 y 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del Artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.
Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
Régimen de trabajo a turnos.
Sistema de remuneración y cuantía salarial.
Sistema de trabajo y rendimiento.
Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Artículo 39 de esta Ley.
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Dentro de estas causas se encuentran todas las exigencias que se deriven de implantación del Espacio Europeo de Educación Superior y las obligaciones establecidas en la vigente Ley Orgánica de Universidades (LOU), especialmente las referidas a la presencia de profesorado con el título de Doctor en los Centros Universitarios y su evaluación y acreditación por la Agencia de Evaluación correspondiente, éstos se viesen en la obligación de duplicar personal para la cobertura de los mismos puestos de trabajo, dicha causa será considerada razón objetiva suficiente para la aplicación de los mecanismos de flexibilidad interna en las empresas que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de las cuales, se incluirá la extinción de los contratos por causas objetivas.

Caso de que la inaplicación tenga carácter colectivo, las empresas trasladarán a la representación legal de los trabajadores o a una comisión negociadora constituida con arreglo a lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores las causas que motivan la inaplicación de la regulación de cualesquiera de las anteriores materias.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de inaplicación del convenio. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria Nacional que dispondrá de un plazo máximo de siete días para

cve: BOE-A-2012-9803

pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada, debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurran las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes se comprometen a acudir a los mecanismos de solución extrajudiciales previstos en el quinto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC V), en tanto no se suscriban los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos para estos casos en el Artículo 82.3 y 83 del Estatuto de los Trabajadores. Se seguirá el procedimiento establecido en el Artículo 8 de este convenio.

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores/as que a la publicación del Convenio ostentaran a título personal, no funcional, las categorías de Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Subjefe de Negociado y Conserje, las seguirán ostentando hasta que extingan su relación laboral con el Centro, percibiendo un salario igual al de la categoría básica requerida para ocupar dichos puestos, más el complemento de puesto de trabajo asignado a los mismos.

Disposición transitoria segunda.

Tendrán el carácter de cargos de responsabilidad, y se mantendrán mientras se encuentre en vigor su nombramiento percibiendo el complemento retributivo establecido al efecto en el Apéndice Tablas Salariales, los siguientes:

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

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

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

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

Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo se encontrasen contratados en los regímenes de dedicación semiplena y parcial, de conformidad a lo establecido en los convenios colectivos anteriores, mantendrán la situación que venían disfrutando.

Disposición transitoria cuarta.

1. A aquellos trabajadores que el 9 de junio de 2004 tuviesen cumplidos 25 años o más de servicios en el centro y que no hubiesen percibido la paga por permanencia del Artículo 32, en aplicación de lo previsto en el punto 3 de esta disposición transitoria, se

cve: BOE-A-2012-9803

les abonará la misma por un importe equivalente a una paga ordinaria calculada de acuerdo con lo dispuesto en dicho Artículo por cada quinquenio cumplido en la fecha de su abono y de acuerdo con las tablas salariales vigentes en esa fecha.

2. A aquellos trabajadores que el 9 de junio de 2004 tuviesen cumplidos 56 o más años de edad, y cumplan 15 años de antigüedad en el centro durante la vigencia del Convenio, y no puedan alcanzar los 25 años de antigüedad debido a la extinción de su contrato de trabajo por causa no imputable a su voluntad, excepto despido procedente, se les abonará la paga por permanencia en la empresa por un importe equivalente a una paga ordinaria que viniese percibiendo, calculada de acuerdo con lo establecido en el Artículo 32 por cada quinquenio cumplido en la fecha de su abono y de acuerdo con las tablas salariales vigentes en esa fecha.

3. Para paliar el impacto económico que supondría para los Centros tener que hacer frente al abono de la paga por permanencia a los trabajadores que reuniesen las condiciones previstas en el Artículo 32 o las establecidas en los párrafos anteriores de esta disposición, se hizo necesario, en el año 2004, establecer un periodo transitorio, viniendo obligados los Centros a pagar, como mínimo, en cada año natural, a un 10 % de los trabajadores afectados, y como máximo durante el curso 2013-14, con obligación de informar a éstos y a los representantes de los trabajadores. Se mantiene la vigencia de ese periodo transitorio hasta la finalización del curso 2013-2014.

4. Los trabajadores que, reuniendo las condiciones previstas extingan su relación laboral con el Centro por causa no imputable a su voluntad, excepto el caso de despido procedente, percibirán en ese momento la paga correspondiente sin que puedan ser afectados en ningún caso por el límite establecido en el n.º 3 de esta Disposición Transitoria.

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

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

Disposición transitoria quinta.

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

Disposición transitoria sexta.

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

Disposición transitoria séptima.

Las partes firmantes se comprometen, sin necesidad de denuncia previa, a iniciar conversaciones para la revisión del Convenio a partir de noviembre de 2012, con el fin de ir estudiando las modificaciones oportunas derivadas de la reforma de la Ley Orgánica de Universidades y sus disposiciones de desarrollo y de la adaptación del sistema universitario español al Espacio europeo de Educación Superior, así como a la Ley de Reforma Laboral y sus normas de desarrollo.

Los firmantes del XIII convenio colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación asumen el compromiso de negociar en su momento aquellos aspectos de la regulación contenida en el convenio que puedan verse afectadas por modificaciones o nuevas regulaciones que imponga la nueva legislación.

cve: BOE-A-2012-9803

La nueva reforma laboral permite, durante la vigencia del convenio, realizar negociaciones puntuales para abordar aquellas materias que las organizaciones patronales y sindicales consideren oportuno, y producir la incorporación del resultado del pacto novarum en sustitución o adición del texto del convenio.

Disposición transitoria octava.

Lo dispuesto en el último párrafo del Artículo 15 de este convenio relativo a la adquisición de la condición de trabajadores fijos por el transcurso del plazo máximo previsto en el apartado 5 del Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores quedará en suspenso hasta el 1 de enero de 2013.

Disposición transitoria novena.

El complemento de antigüedad regulado en el Artículo 32 del XII Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación (Publicado en el B.O.E. Nº 8 de fecha de fecha 9 de enero de 2007) seguirá estando en vigor hasta el 31 de diciembre de 2012.

Desde el 1 de enero de 2013 los Centros no abonarán cantidad alguna en concepto de trienio.

Las cantidades que se viniesen percibiendo por antigüedad a fecha 31 de diciembre de 2012 se transformarán en un complemento personal que experimentará en el futuro el mismo incremento porcentual que el concepto sueldo.

Disposición transitoria décima.

Las tablas salariales para el año 2008, que fueron publicadas mediante Resolución de 21 de noviembre de 2008 (BOE 8 de diciembre de 2008), forman parte del presente Convenio Colectivo.

Disposición final primera.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando los Centros a la entrada en vigor de este Convenio.

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

Disposición final segunda.

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

Disposición final tercera.

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

cve: BOE-A-2012-9803

APÉNDICE TABLAS SALARIALES

Tablas salariales para el año 2008

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./Hora Art. 35.º	Valor H. Extra Art.34.º
Grupo I. Personal docente e investigador				
Subgrupo 1.º Facultades y Escuelas Superiores				
A. Gratificación temporal de los cargos de gobierno.				
Rector	733,86			
Vicerrector y Secretario General	644,90			
Decano o Director	644,90			
Vicedecano o Subdirector	518,34			
Jefe de Estudios, Director Instituto Universitario	516,77			
Jefe de Departamento	479,97			
Secretario	442,95			
B. Retribución del profesorado.				
Dedicación exclusiva:				
Ordinario o Catedrático	2.229,11	57,14	12,21	
Agregado o Titular	1.794,57	51,38	9,83	
Adjunto	1.490,38	39,88	8,16	
Contratado Doctor	1.490,38	39,88	8,16	
Colaborador Licenciado	1.440,10	38,10	7,88	
Ayudante Doctor	1.389,82	36,31	7,61	
Auxiliar/Ayudante	1.339,55	34,54	7,35	
Dedicación plena:				
Ordinario o Catedrático	1.938,78	48,86	13,96	
Agregado o Titular	1.540,70	42,82	11,10	
Adjunto	1.303,18	34,54	9,40	
Contratado Doctor	1.303,18	34,54	9,40	
Colaborador Licenciado	1.249,97	33,40	8,98	
Ayudante Doctor	1.197,14	32,25	8,62	
Auxiliar/Ayudante	1.143,63	29,30	8,23	
Dedicación semiplena:				
Titular	1.114,67	28,51	12,32	
Agregado	898,01	25,23	9,92	
Adjunto	745,30	19,88	8,23	
Auxiliar/Ayudante	669,86	17,26	7,41	
Dedicación parcial: (Retribución al mes por hora semanal de clase):				
Ordinario o Catedrático	88,14	2,58		
Agregado o Titular	73,55	2,16		
Adjunto	62,44	1,82		
Contratado Doctor	62,44	1,82		
Colaborador Licenciado	59,97	1,69		
Ayudante Doctor	57,49	1,65		
Auxiliar/Ayudante	55,02	1,60		
Asociado	55,02	1,60		

cve: BOE-A-2012-9803

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./Hora Art. 35.º	Valor H. Extra Art.34.º
Subgrupo 2.º Escuelas Universitarias				
A. Gratificación temporal de los cargos de gobierno.				
Director	644,90			
Subdirector	518,34			
Jefe de Estudios	516,77			
Jefe o Coordinador de Área	479,97			
Secretario	442,95			
B. Retribución del profesorado.				
Dedicación exclusiva:				
Titular de Escuela Universitaria	1.984,08	51,11	10,87	
Agregado de Escuela Universitaria	1.613,33	44,31	8,83	
Adjunto de Escuela Universitaria	1.447,48	39,55	7,94	
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	1.404,06	32,48	7,53	
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	1.361,94	31,62	7,12	
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	1.321,08	30,77	6,71	
Dedicación plena:				
Titular de Escuela Universitaria	1.689,59	44,31	12,14	
Agregado de Escuela Universitaria	1.386,56	38,28	9,99	
Adjunto de Escuela Universitaria	1.243,99	34,19	8,96	
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	1.206,65	32,48	8,48	
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	1.170,47	31,62	8,03	
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	1.135,36	30,77	7,56	
Dedicación semiplena:				
Titular	981,47	25,55	10,85	
Agregado	806,77	22,15	8,91	
Adjunto	723,85	19,77	7,99	
Dedicación parcial: (Retribución al mes por hora semanal de clase):				
Titular de Escuela Universitaria	73,55	2,22		
Agregado de Escuela Universitaria	66,11	1,95		
Adjunto de Escuela Universitaria	59,04	1,73		
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	57,27	1,65		
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	55,54	1,60		
Asociado de Escuela Universitaria	57,54	1,69		
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	53,87	1,55		
Subgrupo 3.º Otras enseñanzas en la Universidad				
A. Retribución del Profesorado.				
Dedicación exclusiva:				
Titular	1.781,38	42,02	9,76	
Contratado Doctor	1.250,17	36,80	6,85	
Colaborador Licenciado	1.013,66	30,09	5,54	
Colaborador Diplomado	962,97	28,59	5,20	
Auxiliar/Ayudante	892,85	25,55	4,89	
Dedicación plena:				
Titular	1.166,13	31,58	8,39	
Contratado Doctor	937,62	27,82	6,75	

cve: BOE-A-2012-9803

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./Hora Art. 35.º	Valor H. Extra Art.34.º
Colaborador Licenciado	743,53	22,49	5,36	
Colaborador Diplomado	706,35	21,36	5,11	
Auxiliar/Ayudante	670,96	19,52	4,85	
Dedicación semiplena:				
Titular				
Agregado	777,53	21,03	8,61	
Adjunto	625,06	18,40	6,91	
Auxiliar/Ayudante	506,93	14,99	5,59	
Dedicación parcial:				
Titular	30,36	1,14		
Contratado Doctor	24,42	1,07		
Colaborador Licenciado	19,71	0,74		
Asociado	18,34	0,71		
Auxiliar/Ayudante	17,57	0,66		
B. Academias Preparatorias (Retribución al mes por hora semanal de clase).				
Titular	50,07	1,50		
Auxiliar /Ayudante	38,27	1,25		
Grupo II. Personal no docente				
Subgrupo I. Personal titulado				
Titulado superior	1.454,53	35,33		23,36
Titulado medio	1.302,49	27,04		20,92
Subgrupo II. Personal de Investigación				
Investigador	1.497,64	35,33		24,05
Colaborador de investigación	1.396,06	30,09		22,43
Ayudante de investigación	942,81	22,49		15,14
Subgrupo III. Personal administrativo				
a) Administración:				
Jefe Superior	1.454,53	30,09		23,36
Jefe de Sección	1.008,95	28,51		20,92
Jefe de Negociado	1.008,95	25,55		18,15
Subjefe de Negociado	1.008,95	22,49		16,84
Oficial de primera	1.008,95	22,49		16,21
Oficial de segunda	933,3	22,49		15,00
Auxiliar	914,69	22,49		14,69
En formación	594,57			8,47
Complemento de cargo:				
Jefe de Sección	293,52			
Jefe de Negociado	130,93			
Subjefe de Negociado	38,06			
b) Proceso de datos:				
Analista	1.454,53	28,51		23,36
Programador	1.129,90	22,49		18,15
Operador	1.008,95	22,49		16,21
En formación	594,57			8,47

cve: BOE-A-2012-9803

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./Hora Art. 35.º	Valor H. Extra Art.34.º
c) Biblioteca:				
Bibliotecario/Facultativo	1.454,53	30,09		23,36
Ayudante de Biblioteca, titulado	1.129,91	25,55		18,15
Auxiliar de Biblioteca (a extinguir)	914,69	22,49		14,69
En formación	594,57			8,47
Subgrupo IV. Personal subalterno				
Conserje	914,69	22,49		18,15
Ordenanza, Bedel, Portero	914,69	22,49		14,69
Guarda o Vigilante Jurado	879,93	22,49		14,14
Personal de limpieza	868,75	22,49		13,95
Telefonista de primera	914,69	22,49		14,69
Telefonista de segunda	868,75	22,49		13,95
En formación	594,57			8,47
Complemento de cargo:				
Conserje	215,2			
Subgrupo V. Personal de servicios generales				
Encargado de servicios generales	1.129,91	22,49		18,15
Técnico especialista de oficios	1.047,03	22,49		16,84
Conductor de primera	1.008,95	22,49		16,21
Conductor de segunda	933,30	22,49		15,00
Oficial 1.ª oficios auxiliares / Laboratorios	1.008,95	22,49		16,21
Oficial 2.ª oficios auxiliares / Laboratorios	933,30	22,49		14,99
Auxiliar de Librería y reprografía	914,69	22,49		13,95
Ayudante de oficios / Laboratorio	868,75	22,49		13,95
Mozo de servicio	868,75	22,49		13,95
Camarero de bar	868,75	22,49		13,95
Jardinero	868,75	22,49		13,95
Personal no cualificado	868,75	22,49		13,95
En formación	594,57			8,47

Notas:

1. El importe de la gratificación por Jefe o Coordinador de Área, corresponde a la dedicación exclusiva. En caso de otras dedicaciones se establecerá proporcionalmente.
2. Complemento Especial por Actividad Docente. Para el año 2008 su importe será el siguiente:

– Escuelas Universitarias: 2,23 euros/hora.
– Facultades y Escuelas Técnicas Superiores: 2,32 euros/hora.

3. Los actuales Ayudantes de Biblioteca y Programadores que no posean al menos título universitario de primer ciclo, quedan declarados a extinguir y equiparados en sueldo al Oficial 1.ª de Administración.
4. Acceso al mundo laboral y formación.

Quienes se inician en la investigación en las categorías de Colaborador de Investigación y Ayudante de Investigación, percibirán el 75 % de las cantidades indicadas en las Tablas Salariales.

cve: BOE-A-2012-9803

Transcurridos 2 y 4 años, respectivamente, si continuasen prestando servicios al Centro, pasarán automáticamente a percibir el 100 % de la retribución establecida, computándose el tiempo de formación a todos los efectos.

Tablas salariales para el año 2011

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./Hora Art. 35.º	Valor H. Extra Art.34.º
Grupo I. Personal docente e investigador				
Subgrupo 1.º Facultades y Escuelas Superiores				
A. Gratificación temporal de los cargos de gobierno.				
Rector	771,14			
Vicerrector y Secretario General	677,66			
Decano o Director	677,66			
Vicedecano o Subdirector	544,67			
Jefe de Estudios, Director Instituto Universitario	543,02			
Jefe de Departamento	504,35			
Secretario	465,45			
B. Retribución del profesorado.				
Dedicación exclusiva:				
Ordinario o Catedrático	2.342,36	57,14	12,83	
Agregado o Titular	1.885,74	51,38	10,33	
Adjunto	1.566,10	39,88	8,57	
Contratado Doctor	1.566,10	39,88	8,57	
Colaborador Licenciado	1.513,26	38,10	8,28	
Ayudante Doctor	1.460,43	36,31	8,00	
Auxiliar/Ayudante	1.407,60	34,54	7,72	
Dedicación plena:				
Ordinario o Catedrático	2.037,28	48,86	14,67	
Agregado o Titular	1.618,97	42,82	11,66	
Adjunto	1.369,39	34,54	9,88	
Contratado Doctor	1.369,39	34,54	9,88	
Colaborador Licenciado	1.313,47	33,40	9,44	
Ayudante Doctor	1.257,96	32,25	9,06	
Auxiliar/Ayudante	1.201,73	29,30	8,65	
Dedicación semiplena:				
Titular	1.171,30	28,51	12,95	
Agregado	943,63	25,23	10,42	
Adjunto	783,16	19,88	8,65	
Auxiliar/Ayudante	703,89	17,26	7,79	
Dedicación parcial: (Retribución al mes por hora semanal de clase):				
Ordinario o Catedrático	92,62	2,58		
Agregado o Titular	77,29	2,16		
Adjunto	65,61	1,82		
Contratado Doctor	65,61	1,82		
Colaborador Licenciado	63,02	1,69		
Ayudante Doctor	60,41	1,65		
Auxiliar/Ayudante	57,82	1,60		
Asociado	57,82	1,60		

cve: BOE-A-2012-9803

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./Hora Art. 35.º	Valor H. Extra Art.34.º
Subgrupo 2.º Escuelas Universitarias				
A. Gratificación temporal de los cargos de gobierno.				
Director	677,66			
Subdirector	544,67			
Jefe de Estudios	543,02			
Jefe o Coordinador de Área	504,35			
Secretario	465,45			
B. Retribución del profesorado.				
Dedicación exclusiva:				
Titular de Escuela Universitaria	2.084,88	51,11	11,42	
Agregado de Escuela Universitaria	1.695,29	44,31	9,28	
Adjunto de Escuela Universitaria	1.521,02	39,55	8,34	
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	1.475,39	32,48	7,91	
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	1.431,13	31,62	7,48	
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	1.388,20	30,77	7,05	
Dedicación plena:				
Titular de Escuela Universitaria	1.775,43	44,31	12,76	
Agregado de Escuela Universitaria	1.457,00	38,28	10,50	
Adjunto de Escuela Universitaria	1.307,19	34,19	9,42	
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	1.267,95	32,48	8,91	
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	1.229,93	31,62	8,44	
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	1.193,04	30,77	7,94	
Dedicación semiplena:				
Titular	1.031,33	25,55	11,40	
Agregado	847,76	22,15	9,36	
Adjunto	760,62	19,77	8,40	
Dedicación parcial: (Retribución al mes por hora semanal de clase):				
Titular de Escuela Universitaria	77,29	2,22		
Agregado de Escuela Universitaria	69,47	1,95		
Adjunto de Escuela Universitaria	62,04	1,73		
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	60,18	1,65		
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	58,36	1,60		
Asociado de Escuela Universitaria	60,46	1,69		
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	56,61	1,55		
Subgrupo 3.º Otras enseñanzas en la Universidad				
A. Retribución del Profesorado.				
Dedicación exclusiva:				
Titular	1.871,88	42,02	10,26	
Contratado Doctor	1.313,68	36,80	7,20	
Colaborador Licenciado	1.065,16	30,09	5,82	
Colaborador Diplomado	1.011,89	28,59	5,46	
Auxiliar/Ayudante	938,21	25,55	5,14	
Dedicación plena:				
Titular	1.225,37	31,58	8,82	
Contratado Doctor	985,25	27,82	7,09	
Colaborador Licenciado	781,30	22,49	5,63	

cve: BOE-A-2012-9803

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./Hora Art. 35.º	Valor H. Extra Art.34.º
Colaborador Diplomado	742,24	21,36	5,37	
Auxiliar/Ayudante	705,05	19,52	5,10	
Dedicación semiplena:				
Titular	817,03	21,03	9,05	
Agregado	656,82	18,40	7,26	
Adjunto	532,68	14,99	5,87	
Auxiliar/Ayudante	471,80	12,72	5,21	
Dedicación parcial: (Retribución al mes por hora semanal de clase):				
Titular	31,90	1,14		
Contratado Doctor	25,66	1,07		
Colaborador Licenciado	20,71	0,74		
Asociado	19,27	0,71		
Auxiliar/Ayudante	18,46	0,66		
B. Academias Preparatorias (Retribución al mes por hora semanal de clase).				
Titular	52,61	1,50		
Auxiliar /Ayudante	40,21	1,25		
Grupo II. Personal no docente				
Subgrupo I. Personal titulado				
Titulado superior	1.528,43	35,33		24,55
Titulado medio	1.368,66	27,04		21,98
Subgrupo II. Personal de Investigación				
Investigador	1.573,73	35,33		25,27
Colaborador de investigación	1.466,99	30,09		23,57
Ayudante de investigación	990,71	22,49		15,91
Subgrupo III. Personal administrativo				
a) Administración:				
Jefe Superior	1.528,43	30,09		24,55
Jefe de Sección	1.060,21	28,51		21,98
Jefe de Negociado	1.060,21	25,55		19,07
Subjefe de Negociado	1.060,21	22,49		17,70
Oficial de primera	1.060,21	22,49		17,03
Oficial de segunda	980,72	22,49		15,76
Auxiliar	961,16	22,49		15,44
En formación	624,78			8,90
Complemento de cargo:				
Jefe de Sección	308,43			
Jefe de Negociado	137,58			
Subjefe de Negociado	39,99			
b) Proceso de datos:				
Analista	1.528,43	28,51		24,55
Programador	1.187,30	22,49		19,07
Operador	1.060,21	22,49		17,03
En formación	624,78			8,90

cve: BOE-A-2012-9803

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./Hora Art. 35.º	Valor H. Extra Art.34.º
c) Biblioteca:				
Bibliotecario/Facultativo	1.528,43	30,09		24,55
Ayudante de Biblioteca, titulado	1.187,31	25,55		19,07
Auxiliar de Biblioteca (a extinguir)	961,16	22,49		15,44
En formación	624,78			8,90
Subgrupo IV. Personal subalterno				
Conserje	961,16	22,49		19,07
Ordenanza, Bedel, Portero	961,16	22,49		15,44
Guarda o Vigilante Jurado	924,63	22,49		14,86
Personal de limpieza	912,89	22,49		14,66
Telefonista de primera	961,16	22,49		15,44
Telefonista de segunda	912,89	22,49		14,66
En formación	624,78			8,90
Complemento de cargo:				
Conserje	226,13			
Subgrupo V. Personal de servicios generales				
Encargado de servicios generales	1.187,31	22,49		19,07
Técnico especialista de oficios	1.100,22	22,49		17,70
Conductor de primera	1.060,21	22,49		17,03
Conductor de segunda	980,72	22,49		15,76
Oficial 1.ª oficios auxiliares / Laboratorios	1.060,21	22,49		17,03
Oficial 2.ª oficios auxiliares / Laboratorios	980,72	22,49		15,75
Auxiliar de Librería y reprografía	961,16	22,49		14,66
Ayudante de oficios / Laboratorio	912,89	22,49		14,66
Mozo de servicio	912,89	22,49		14,66
Camarero de bar	912,89	22,49		14,66
Jardinero	912,89	22,49		14,66
Personal no cualificado	912,89	22,49		14,66
En formación	624,78			8,90

Notas:

1. El importe de la gratificación por Jefe o Coordinador de Área, corresponde a la dedicación exclusiva.

En caso de otras dedicaciones se establecerá proporcionalmente.

2. Complemento Especial por Actividad Docente. Para el año 2011 su importe será el siguiente:

– Escuelas Universitarias: 2,34 euros./hora.
– Facultades y Escuelas Técnicas Superiores: 2,44 euros./hora.

3. Los actuales Ayudantes de Biblioteca y Programadores que no posean al menos título universitario de primer ciclo, quedan declarados a extinguir y equiparados en sueldo al Oficial 1.ª de Administración.

4. Acceso al mundo laboral y formación:

Quienes se inician en la investigación en las categorías de Colaborador de Investigación y Ayudante de Investigación, percibirán el 75 % de las cantidades indicadas en las Tablas Salariales. Transcurrid 2 y 4 años, respectivamente, si continuasen

cve: BOE-A-2012-9803

prestando servicios al Centro, pasarán automática mente a percibir el 100 % de la retribución establecida, computándose el tiempo de formación a todos los efectos.

Tablas salariales para el año 2012

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./Hora Art. 35.º	Valor H. Extra Art.34.º
Grupo I. Personal docente e investigador				
Subgrupo 1.º Personal docente-investigador				
A. Gratificación temporal de los cargos de gobierno.				
Rector	775,00			
Vicerrector y Secretario General	681,05			
Decano o Director	681,05			
Vicedecano o Subdirector	547,40			
Jefe de Estudios, Director Instituto Universitario	545,74			
Jefe de Departamento	506,88			
Secretario	467,78			
B. Retribución del profesorado.				
Dedicación exclusiva:				
Ordinario o Catedrático	2.354,07	57,14		
Agregado o Titular	1.895,17	51,38		
Adjunto	1.573,93	39,88		
Contratado Doctor	1.573,93	39,88		
Colaborador Licenciado	1.520,83	38,10		
Ayudante Doctor	1.467,73	36,31		
Auxiliar/Ayudante	1.414,64	34,54		
Dedicación plena:				
Ordinario o Catedrático	2.047,46	48,86		
Agregado o Titular	1.627,07	42,82		
Adjunto	1.376,23	34,54		
Contratado Doctor	1.376,23	34,54		
Colaborador Licenciado	1.320,04	33,40		
Ayudante Doctor	1.264,25	32,25		
Auxiliar/Ayudante	1.207,74	29,30		
Dedicación semiplena:				
Titular	1.177,16	28,51		
Agregado	948,35	25,23		
Adjunto	787,08	19,88		
Auxiliar/Ayudante	707,41	17,26		
Dedicación parcial: (Retribución al mes por hora de trabajo semanal):				
Ordinario o Catedrático	93,08	2,58		
Agregado o Titular	77,67	2,16		
Adjunto	65,94	1,82		
Contratado Doctor	65,94	1,82		
Colaborador Licenciado	63,33	1,69		
Ayudante Doctor	60,71	1,65		
Auxiliar/Ayudante	58,10	1,60		
Asociado	58,10	1,60		

cve: BOE-A-2012-9803

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./Hora Art. 35.º	Valor H. Extra Art.34.º
Subgrupo 2.º Personal investigador				
Investigador	1.581,59	35,33	25,27	
Colaborador de investigación	1.474,32	30,09	23,57	
Ayudante de investigación	995,66	22,49	15,91	
Subgrupo 3.º Personal de enseñanzas no oficiales				
Dedicación exclusiva:				
Titular	1.881,24	42,02		
Contratado Doctor	1.320,25	36,80		
Colaborador Licenciado	1.070,48	30,09		
Colaborador Diplomado	1.016,95	28,59		
Auxiliar/Ayudante	942,90	25,55		
Dedicación plena:				
Titular	1.231,50	31,58		
Contratado Doctor	990,18	27,82		
Colaborador Licenciado	785,21	22,49		
Colaborador Diplomado	745,95	21,36		
Auxiliar/Ayudante	708,57	19,52		
Dedicación semiplena:				
Titular	821,12	21,03		
Agregado	660,10	18,40		
Adjunto	535,35	14,99		
Auxiliar/Ayudante	474,16	12,72		
Dedicación parcial: (Retribución al mes por hora de trabajo semanal):				
Titular	32,06	1,14		
Contratado Doctor	25,79	1,07		
Colaborador Licenciado	20,81	0,74		
Asociado	19,37	0,71		
Auxiliar/Ayudante	18,55	0,66		
Subgrupo 4.º Profesores Emérito, Visitantes e Invitados				
(Retribución al mes por hora de trabajo semanal)				
Profesor Emérito	77,67	2,16		
Profesor Visitante e Invitado	65,94	1,82		
Profesores de las antiguas Escuelas Universitarias				
A. Gratificación temporal de los cargos de gobierno				
Director	681,05			
Subdirector	547,40			
Jefe de Estudios	545,74			
Jefe o Coordinador de Área	506,88			
Secretario	467,78			
B. Retribución del profesorado:				
Dedicación exclusiva:				
Titular de Escuela Universitaria	2.095,30	51,11		
Agregado de Escuela Universitaria	1.703,77	44,31		
Adjunto de Escuela Universitaria	1.528,62	39,55		
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	1.482,77	32,48		
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	1.438,29	31,62		

cve: BOE-A-2012-9803

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./Hora Art. 35.º	Valor H. Extra Art.34.º
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	1.395,14	30,77		
Dedicación plena:				
Titular de Escuela Universitaria	1.784,31	44,31		
Agregado de Escuela Universitaria	1.464,29	38,28		
Adjunto de Escuela Universitaria	1.313,73	34,19		
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	1.274,29	32,48		
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	1.236,08	31,62		
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	1.199,01	30,77		
Dedicación semiplena:				
Titular	1.036,49	25,55		
Agregado	852,00	22,15		
Adjunto	764,43	19,77		
Dedicación parcial: (Retribución al mes por hora de trabajo semanal):				
Titular de Escuela Universitaria	77,67	2,22		
Agregado de Escuela Universitaria	69,82	1,95		
Adjunto de Escuela Universitaria	62,35	1,73		
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	60,48	1,65		
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	58,65	1,60		
Asociado de Escuela Universitaria	60,77	1,69		
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	56,89	1,55		
Grupo III. Personal no docente				
Subgrupo I. Personal titulado				
Titulado de grado superior	1.536,07	35,33	24,67	
Titulado de grado medio	1.375,51	27,04	22,09	
Subgrupo II. Personal administrativo				
a) Administración:				
Jefe Superior	1.536,07	30,09	24,19	
Jefe de Sección	1.065,51	28,51	21,66	
Jefe de Negociado	1.065,51	25,55	18,79	
Subjefe de Negociado	1.065,51	22,49	17,44	
Oficial de primera	1.065,51	22,49	16,78	
Oficial de segunda	985,62	22,49	15,53	
Auxiliar	965,97	22,49	15,21	
En formación	627,90		8,77	
Complemento de cargo:				
Jefe de Sección	309,97			
Jefe de Negociado	138,27			
Subjefe de Negociado	40,19			
b) Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (TIC):				
Analista	1.536,07	28,51	24,19	
Técnico de TIC	1.193,24	22,49	18,79	
Operador	1.065,51	22,49	16,78	
c) Biblioteca:				
Bibliotecario/Facultativo	1.536,07	30,09	24,67	
Ayudante de Biblioteca, titulado	1.193,25	25,55	19,17	
Auxiliar de Biblioteca (a extinguir)	965,97	22,49	15,51	

cve: BOE-A-2012-9803

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./Hora Art. 35.º	Valor H. Extra Art.34.º
Subgrupo III. Personal de servicios y oficios				
Encargado de servicios generales	1.193,25	22,49	19,17	
Técnico especialista de oficios	1.105,72	22,49	17,78	
Conductor de primera	1.065,51	22,49	17,12	
Conductor de segunda	985,62	22,49	15,84	
Oficial 1.ª oficios auxiliares / Laboratorios	1.065,51	22,49	17,12	
Oficial 2.ª oficios auxiliares / Laboratorios	985,62	22,49	15,83	
Auxiliar 1.ª de Servicios	965,97	22,49	15,51	
Auxiliar 2.ª de Servicios	917,45	22,49	14,73	
Personal de limpieza	917,45	22,49	14,73	
Complemento de cargo:				
Conserje	227,26			

Notas:

1. El importe de la gratificación por Jefe o Coordinador de Área, corresponde a la dedicación exclusiva.

En caso de otras dedicaciones se establecerá proporcionalmente.

2. Complemento Especial por Actividad Docente. Para el año 2012 su importe será el siguiente:

– Escuelas Universitarias: 2,35 euros./hora.
– Facultades y Escuelas Técnicas Superiores: 2,45 euros./hora.

3. Los actuales Ayudantes de Biblioteca y Programadores que no posean al menos título universitario de primer ciclo, quedan declarados a extinguir y equiparados en sueldo al Oficial 1.ª de Administración.

4. Acceso al mundo laboral y formación:

Quienes se inician en la investigación en las categorías de Colaborador de Investigación y Ayudante de investigación percibirán el 75% de las cantidades indicadas en las Tablas Salariales.

Transcurridos 2 y 4 años, respectivamente, si continuasen prestando servicios al Centro, pasarán automáticamente a percibir el 100% de la retribución establecida, computándose el tiempo de formación a todos los efectos.

cve: BOE-A-2012-9803