

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

BOE núm. 226, Jueves 20 septiembre 2001

RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2001, de la Dirección, General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del III Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados (Código de Convenio número 9910715), que fue suscrito con fecha 12 de julio de 2001, de una parte por las asociaciones empresariales ACADE y CECE, en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales FETE-UGT, USO y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, 5 de septiembre de 2001.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CAPÍTULO I

Artículo 1.º Ámbito territorial

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

En los Convenios de ámbito inferior que pudieran negociarse, a partir de la firma del presente Convenio, se excluirán de la negociación: salarios, retribuciones, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones. Artículo 2.º Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación en las universidades y centros universitarios privados que no estén creados o dirigidos por entidades sin ánimo de lucro. Igualmente, se aplicará en centros de formación de postgrado que formen parte de aquéllas o que, por su estructura organizativa y laboral, puedan considerarse similares, siempre que impartan enseñanzas para cuyo acceso sea requisito indispensable la

posesión de un título universitario; y, en los centros universitarios extranjeros privados reconocidos, cuyas titulaciones sean automáticamente homologadas o convalidadas en el territorio español. Artículo 3.º Ámbito personal.

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

Quedará expresamente excluido el personal que colabore con las empresas afectadas en proyectos específicos que éstas acuerden en otras universidades, instituciones públicas o privadas y mientras duren los mismos.

Al igual que los contemplados en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, artículos 1.3 y 2. Quedan excluidos igualmente los graduados que se inician en la docencia o investigación bajo la dirección de los profesores universitarios de plantilla, según establezcan los Estatutos o Reglamento de cada empresa.

Igualmente, quedan excluidos los profesores de reconocido prestigio que continúen colaborando, a tenor del artículo 34 de este Convenio.

Así mismo, quedan expresamente excluidos los profesionales que, en virtud de un Convenio específico suscrito entre universidades, fundaciones y entidades públicas o privadas, presten servicios docentes para aquéllas en centros o instalaciones ajenas a las mismas. Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor tras su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". Sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2001.

Su duración será del 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre del 2002. No obstante, las condiciones económicas se revisarán anualmente.

CAPÍTULO II

Artículo 5.º Denuncia, prórroga y revisión

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir de su entrada en vigor, por tácita reconducción, si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses al término de su vigencia o al de sus prórrogas. Artículo 6.º

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

Hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá en vigor lo establecido en el presente Convenio. Artículo 7.º Comisión Paritaria

Para la interpretación, mediación y arbitraje sobre lo establecido en este Convenio, se establecerá una Comisión Paritaria.

Será única en todo el Estado y estará integrada por igual número de miembros pertenecientes a las organizaciones patronales y sindicatos con representatividad legal suficiente

en el sector.

Los acuerdos se tomarán según voto cualificado en función de la representatividad oficial de las organizaciones. Los acuerdos deberán adoptarse con más del 50 por 100 de la representación patronal y sindical.

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

Si las partes se someten expresamente a su arbitraje, su resolución será vinculante. Igualmente las partes podrán utilizar esta comisión para la mediación en la resolución de posibles conflictos.

La Comisión fija su sede en Madrid, calle Ferraz, 85.

Caso de promulgarse nuevas disposiciones legales durante la vigencia del Convenio que afecten a lo acordado en el mismo, o por los efectos de la aplicación práctica de éste, la Comisión Paritaria podrá adaptar lo afectado a la realidad existente.

CAPÍTULO III

Artículo 8.º Organización del trabajo

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

CAPÍTULO IV

Artículo 9.º Clasificación del personal

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

Grupo I: Docentes

a) Profesorado de Facultades o Escuelas Técnicas Superiores:

Profesor Director.
Profesor Agregado.
Profesor Adjunto.
Profesor Asociado.
Profesor Ayudante.
Profesor Colaborador.

b) Profesorado de Escuelas Universitarias o Centros de Postgraduados y otros:

Profesor Agregado.
Profesor Adjunto.
Profesor Colaborador.
Profesor Auxiliar.

Cada Profesor será adscrito a un Departamento, conforme a la organización académica de la Universidad o Centro, sin perjuicio de que pueda impartir enseñanzas en otro.

c) Profesores especiales:
Profesor visitante.

Grupo II: Personal no docente

Subgrupo I. Personal titulado:
Titulado Grado Superior. Titulado Grado Medio.

Subgrupo 2: Personal Investigador:
Investigador principal. Ayudante de Investigación.

Subgrupo 3: Personal Asistencial y Administrativo:
Orientador de Residencia. Vigilante de Residencia. Oficial 1.a
Oficial 2.a Técnico Informático. Informático. Operador
Informático.

Subgrupo 4. Personal vario:
Técnico de Laboratorio. Ayudante de Laboratorio. Empleado
de Biblioteca. Personal de Servicios Generales. Auxiliar de
Clínica. Auxiliar.

Las categorías laborales especificadas en los distintos grupos
y subgrupos son meramente enunciativas y no implica
obligación de tener todas ellas establecidas.

La Comisión Paritaria será competente para proceder, a
petición de las partes, a la homologación de las categorías que
vinieran aplicándose con anterioridad a la entrada en vigor del
presente acuerdo, conforme marca el nuevo sistema
establecido.

Así mismo, a consulta de cualquier parte interesada, la
Comisión Paritaria podrá homologar a estas categorías
cualquier otra que, en la práctica, pudiesen existir en algún
centro a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre
que se cumplan los requisitos específicos para la
clasificación. Artículo 10. Categorías funcionales y temporales.
Estas categorías no son laborales, sino funcionales y, por
tanto, su duración será mientras a un trabajador la empresa le
encomiende tal función. Pueden ser, entre otras, las
siguientes:

Rector, Director.

Vicerrector, Vicedirector. Secretario general.

Director, Decano. Jefe de Estudios. Director de
Departamento.

Jefe de Área de Gestión o de Departamento. Director de
Residencia.

Jefe de Laboratorio.

CAPÍTULO V

Artículo 11. Definición de categorías laborales y funcionales

Grupo I: Docentes

a) Profesorado de Facultades, Escuelas Técnicas Superiores:
Profesor Director: Es el Doctor que desarrolla actividades docentes e investigadoras, dirige estudios de su especialidad o interdisciplinarios y colabora en el diseño e implantación de nuevos programas de estudios o investigación que el centro decida llevar a cabo.

Asimismo, se encarga de la dirección de tesis doctorales, dirige y coordina el desarrollo de las actividades de los Profesores de otras categorías que su departamento pueda asignarle, dirige y coordina la enseñanza de una o varias asignaturas de los planes de estudio que correspondan a su departamento y tiene a su cargo la tutoría de grupos de alumnos.

Profesor Agregado: Es el Doctor que desarrolla actividades docentes e investigadoras, desarrolla estudios de su especialidad o interdisciplinarios y colabora con el Profesor Director para la ejecución de las actividades que a éste encomiende el centro. Asimismo, se encarga de la dirección de tesis doctorales y puede dirigir o coordinar la enseñanza de una o varias asignaturas de los planes de estudios que correspondan a su departamento, a requerimiento del director de éste, cuando no exista Profesor Director encargado de esta tarea. Tiene a su cargo la tutoría de grupos de alumnos.

Profesor Adjunto: Es el doctor que desarrolla actividades docentes e investigadoras, desarrolla estudios de su especialidad o interdisciplinarios, se encarga de la dirección de tesis doctorales y puede coordinar la enseñanza de una o varias asignaturas de los planes de estudios que correspondan a su departamento cuando no exista Profesor Director o Profesor Agregado encargados de esta tarea. Tiene a su cargo la tutoría de grupos de alumnos.

Profesor Asociado: Es el titulado universitario de grado superior que desarrolla actividades docentes y coordina a varios Profesores que imparten la misma o distintas asignaturas de los planes de estudio que corresponden a su departamento. Pueden tener, además, a su cargo la tutoría de grupos de alumnos.

Profesor Ayudante: Es el titulado universitario de grado superior que desarrolla actividades docentes y tiene a su cargo la tutoría de grupos de alumnos.

Cuando la naturaleza de la disciplina científica lo permita y expresamente la legislación vigente lo autorice para un área de conocimiento específica, podrá ser suficiente estar en posesión del título académico de Diplomado, Ingeniero Técnico o Aparejador para ostentar la categoría de Profesor Asociado.

Profesor Colaborador: Es el titulado universitario de grado superior o medio que accede por primera vez al ejercicio de la docencia y al que se le encomienda la docencia de una o varias asignaturas bajo la supervisión de un Profesor de superior categoría. Podrá asignársele la tutoría de grupos de alumnos. Al segundo año de docencia pasará a la categoría de Profesor ayudante.

b) Profesorado de Escuelas Universitarias o Centros de Postgrado:

Profesor Agregado: Es el titulado universitario que, reuniendo las condiciones legales, ejerce funciones docentes en una escuela universitaria o centro para postgraduados, dirige estudios de su especialidad y colabora en la confección de los programas de estudio. Al mismo tiempo, dirige y coordina la labor de los Profesores Auxiliares a él adscritos y atiende la tutoría de sus alumnos.

En caso que el trabajador contratado con esta categoría posea el título de Doctor, disfrutará de las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio para la categoría de Profesor Agregado de Facultades y Escuelas Técnicas superiores.

Profesor Adjunto: Es el titulado universitario que ejerce la docencia en los estudios conducentes a una diplomatura y tutela a un grupo de alumnos.

Profesor Auxiliar: Es el titulado universitario que colabora en las tareas docentes de su departamento.

c) Profesores especiales:

Visitantes: Los procedentes de otras Universidades o empresas que, en virtud de acuerdos de colaboración, desempeñen funciones docentes en la Universidad, Centros o Escuelas Universitarias. Sus condiciones se determinarán en los Convenios específicos que suscriban las entidades implicadas.

Grupo II. Personal no docente

Subgrupo I:

Titulado grado superior: Es quien poseyendo el título de Licenciado, ingeniero o arquitecto, ejerce en el centro la función específica para la que se le contrate.

Titulado grado medio: Es quien poseyendo una titulación de este grado ejerce las funciones especializadas que el centro le asigne en virtud de las facultades que su titulación le otorgue.

Subgrupo 2. Personal investigador:

Investigador principal: Es el Doctor de acreditada experiencia, al que se le encomienda la responsabilidad de dirigir un proyecto de investigación.

Ayudante de investigación: Es quien, bajo la dirección del investigador principal, colabora en el desarrollo de un proyecto de investigación.

Subgrupo 3: Personal Asistencial y Administrativo:

Orientador de Residencia: Es quien posee un título adecuado y se le encomienda tareas de apoyo o refuerzo académico u orientación de alumnos.

Vigilante de residencia: Es quien vela por el orden, disciplina de los alumnos residentes de día o de noche, se hace cargo de la correspondencia, teléfono, cuida las instalaciones y enseres, etc.

Oficial de primera: Es quien como tal es contratado

exigiéndosele dominio en el trabajo u oficio a realizar.

Oficial de segunda: Es quien como tal es contratado, carece de la experiencia suficiente para desarrollar con dominio su cometido.

Técnico Informático: Es el titulado universitario encargado de análisis, programación, supervisión y/o configuración de los distintos sistemas y programas informáticos.

Informático: Es el titulado en ciclos formativos/F.P. Encargado de Análisis, Programación, Supervisión y/o configuración de los distintos sistemas y programas informáticos.

Operador Informático: Es el empleado al que se le encomienda el manejo y cuidado de los ordenadores, así como la ejecución de programas.

Subgrupo 4:

Técnico de Laboratorio: Es el titulado universitario de grado medio o superior, en FP/ciclos formativos que se responsabiliza del mantenimiento de un laboratorio, ejecuta los trabajos planificados por un Profesor y ayuda a éste en la impartición de clases a los alumnos en prácticas de laboratorio.

Ayudante de Laboratorio: Es el empleado que colabora en la ejecución de trabajos de laboratorio y cuida del buen estado de sus instalaciones.

Ayudante de Biblioteca: Es el trabajador que desempeña las tareas de catalogación, clasificación, vaciado con utilización de los medios mecánicos e informáticos disponibles, de cualquier documento y en cualquier soporte; organización, vigilancia y control de los diferentes servicios de la biblioteca; registro, tramitación y gestión de pedidos de libros y de cualquier material de biblioteca, y cuantas otras tareas sean encomendadas por la empresa, dentro de su capacitación.

Caso de que legalmente se exigiese titulación, al empleado a quien se le encomiende la función de dirigir la biblioteca, se le aplicará lo establecido en este Convenio para la correspondiente titulación, contemplada en el grupo 2, subgrupo I.

Personal de Servicios Generales: Es el trabajador a quien la empresa encomienda tareas para las que no se necesita una especial cualificación. Estas tareas, entre otras de similares características, pueden ser: vigilancia, limpieza de instalaciones y equipos, atención al teléfono, reparto de correspondencia, cuidado del orden y disciplina de los alumnos, cuidado de jardines, etc.

Auxiliar de Clínica: Es el encargado de la acogida y orientación de las personas que asistan a la clínica universitaria; realizar labores de preparación y limpieza del mobiliario, material, y aparatos clínicos.; prestar todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario titulado, vienen a facilitar la función del personal sanitario especializado.

Auxiliar: Es el empleado que realiza funciones administrativas o ayuda en trabajos bajo la dirección de un empleado de superior categoría.

Aprendiz Contratado para la formación: Es el trabajador contratado a tenor de lo establecido en la modalidad de

contrato de aprendizaje-contrato para la formación.

CATEGORÍAS FUNCIONALES

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

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

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

Director (Decano) de Facultad o Escuela Técnica: Esa quien, hallándose en posesión del título de Doctor, la empresa le encomienda la dirección de una Facultad, Escuela Técnica Superior o Escuela Universitaria. Tendrá a su cargo los directivos y profesorado de su Facultad o Escuela.

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

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

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

Jefe de Área de Gestión o de Departamento: Es a quien la empresa encomienda la dirección de un determinado departamento no académico y la dirección del personal a él adscrito.

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

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

CAPÍTULO VI

Artículo 12. Contratación

a) Disposiciones Generales:

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

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

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

conformidad con la legislación vigente.

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

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

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

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

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

Se faculta a la Comisión Paritaria para que realice todas las adaptaciones necesarias en virtud de las modificaciones legales que tuvieran lugar durante la vigencia del presente convenio.

b) Contrato para el fomento de la contratación indefinida:

A tenor de la legislación vigente, al objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial -según el caso- en los modelos legalmente previstos y con los trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Contrataciones iniciales de trabajadores desempleados con alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes desde dieciséis a treinta años de edad, ambos inclusive.

Parados que lleven más de seis meses inscritos como demandantes de empleo.

Mayores de cuarenta y cinco años.

Minusválidos.

b) Transformación de contratos temporales celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001.

c) Transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

En el resto de requisitos y condiciones (forma, bonificaciones

sociales, indemnizaciones por despido, exclusiones,...), se atenderá a lo establecido por la legislación vigente, en concreto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, o normativa que lo desarrolle.

c) Contrato de interinidad:

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

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

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

d) Contrato para realización de una obra o servicio determinado:

Tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. La duración de este contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

En el ámbito de este convenio podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza, sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización permitida legalmente, los que tengan por objeto:

Impartir asignaturas de planes de estudios a extinguir y no contempladas en los nuevos planes.

Impartir docencia en carreras cuya extinción haya sido decidida por la empresa, y hasta la finalización total de su impartición.

Impartir asignaturas optativas o de libre configuración.

Impartir asignaturas del Plan de estudios cuya duración no exceda de un cuatrimestre académico, salvo que la relación laboral sea de carácter fijo discontinuo.

Impartir docencia en planes de estudio conducentes a la obtención de un título propio.

Impartir cursos monográficos de Doctorado, seminarios, master o disciplinas no incluidas en planes de estudios oficialmente aprobados.

Dirigir, con exclusividad, Proyectos ""Fin de carrera" o realizar proyectos o trabajos de investigación propios o concertados con otras entidades.

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

A tenor de la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte

proporcional de la cantidad que resultara de abonar ocho días de salario por cada año de servicio. Esta indemnización surtirá efecto en todos aquellos contratos celebrados a partir del 4 de marzo de 2001.

e) Contratos eventuales por circunstancias de la producción:

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

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

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

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

Los períodos de inscripción y matrícula.

Los periodos de exámenes.

El desdoblamiento ocasional de grupos de alumnos por razones pedagógicas.

A tenor de la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar ocho días de salario por cada año de servicio. Esta indemnización surtirá efecto en todos aquellos contratos celebrados a partir del 4 de marzo de 2001.

f) Contrato de trabajo en prácticas:

Podrán concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la expedición de su último título. El precitado periodo quedará suspendido por el tiempo transcurrido durante el servicio militar o la prestación civil sustitutoria.

La duración de esta modalidad contractual será de un mínimo de seis meses y un máximo de dos años, siendo susceptible de dos prórrogas hasta agotar el mencionado límite máximo.

La retribución en este tipo de contratos será del 90 por 100 o del 100 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, estas retribuciones podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional establecido para cada año.

El período de prueba en este contrato de trabajo será el estipulado en el convenio para la correspondiente categoría profesional.

Si al término del contrato, el trabajador continuase la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba para el

mismo o similar puesto de trabajo, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En virtud de la misma titulación, únicamente se podrá realizar un contrato de prácticas, con sus respectivas prórrogas.

g) Contrato para la formación:

Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo cualificado.

Se celebrará con trabajadores que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato de prácticas, mayores de dieciséis y menores de veintiún años, salvo que se trate de trabajadores incluidos en los siguientes colectivos, a los que no se aplicará este límite máximo de edad:

Minusválidos

Desempleados con más de tres años en situación de desempleo.

Desempleados en situación de exclusión social.

Inmigrantes, durante los dos primeros años de permiso de trabajo, salvo que se acredite la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en el supuesto de que el trabajador no hubiese completado los ciclos educativos correspondientes a la escolaridad obligatoria, o complete la formación teórica y práctica que le permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

La retribución será del S.M.I., con independencia del tiempo dedicado a la formación.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 20 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio, pudiendo establecerse por la empresa su distribución (alternada y/o concentrada).

En el supuesto que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba para el mismo puesto de trabajo, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad, pasando en ese supuesto a ocupar la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas convencionalmente.

h) Contrato a tiempo parcial:

En tanto permanezca vigente el mandato obrante en el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, el contrato de trabajo se entenderá 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 completa ordinaria establecida en este Convenio.

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

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración

determinada, excepto en el contrato para la formación (que, únicamente, puede celebrarse a jornada completa).

Deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. En los contratos indefinidos a tiempo parcial se podrán realizar horas complementarias, cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito en modelo oficial.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite establecido en el primer párrafo este apartado h). Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. Y el trabajador deberá conocerlo con una antelación de siete días.

En el resto de condiciones se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

i) Contrato de relevo:

Es el contrato que se realiza con un trabajador, en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

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

La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila anticipadamente.

El puesto del trabajador relevista será el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Artículo 13. Período de prueba.

El personal contratado queda sometido, salvo pacto en contrario, al siguiente período de prueba:

Grupo I: 5 meses.

Grupo II:

Subgrupo I y 2: Dos meses.

Subgrupo 3: Un mes.

Subgrupo 4: Veinte días.

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

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

Con independencia de lo establecido anteriormente, en caso

del personal docente e investigador a quien se le haga un contrato indefinido, el periodo de prueba será de 10 meses. En este supuesto, en caso de extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa a partir del sexto mes de prestación de servicios, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos días de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación. Artículo 14. Vacantes.

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

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

- a) Personal docente e investigador: Las categorías superiores se cubrirán preferentemente con el personal de inferiores categorías, siempre que, a juicio de la empresa, reúnan las aptitudes y capacidad suficiente. Previamente la empresa fijará el cupo de sus plantillas docentes.
- b) Personal no docente: Para cubrir vacantes de categorías superiores se seguirá el mismo criterio establecido para los docentes.
- c) Los trabajadores contratados a tiempo parcial y, en especial, los de menos de 12 horas semanales y menos de 48 horas mensuales, tendrán preferencia para ampliar su jornada o acceder a vacante siempre que la empresa lo precise y cumpla los requisitos que ésta determine.

Artículo 15. Ascensos

El Auxiliar administrativo, transcurridos tres años en el desempeño de dicha categoría, ascenderá automáticamente a Oficial de segunda.

El ascenso de los docentes a la categoría inmediata superior se efectuará por la empresa teniendo en cuenta criterios, objetivos (antigüedad, publicaciones, titulación, cupos de plantillas, pruebas específicas, trabajos de investigación, formación, etc.), según las aptitudes del candidato. Artículo 16. Excedencias

16. Excedencias

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

a) Excedencia voluntaria:

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

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

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

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

b) Excedencia forzosa:

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

a) Por designación por designación o elección para cargo público

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

c) Por la prestación del servicio militar o sustitutivo legal y durante el tiempo que dure esta situación.

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

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

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

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

c) Excedencia por cuidado de hijo.

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

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

d) Excedencia por cuidado de familiar.

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

Durante este período, computable a efectos de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Artículo 17. Extinción, del contrato por voluntad del trabajador.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Artículo 18. Jornada de trabajo

Grupo I (personal docente):

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

Jornada completa ordinaria: 842 horas anuales, de las que 307 serán de docencia y 535 para las actividades contempladas en este artículo y Convenio.

La retribución correspondiente a estas jornadas será la que se especifica en el anexo I (tablas salariales).

La distribución semanal de dicha jornada la efectuará la empresa según sus necesidades al comienzo de cada curso escolar o al iniciarse cada cuatrimestre en función de las necesidades del alumnado. La empresa puede acumular al número de horas dedicado a otras actividades las horas de docencia que no se utilicen para tal fin.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A estos efectos y para el cálculo de los salarios correspondientes a jornadas de contratos a tiempo parcial se tendrá en cuenta que a cada hora de docencia le corresponde 1,75 de otras actividades. Artículo 19. Descanso semanal.

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

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

CAPÍTULO VIII

Artículo 20. Salario

El salario a que tienen derecho los trabajadores afectados por el convenio estará formado por: salario base, complementos voluntarios, complementos no absorbibles, complemento docente, y complemento funcional, en su caso. Lo percibirán los trabajadores durante los cinco primeros días del siguiente mes.

El salario base será el que resulte de deducir de la retribución anual recogida en el anexo I, el plus de transporte que igualmente figura en dicho anexo.

Los profesores visitantes percibirán la retribución económica que determinen los convenios de colaboración entre universidades, Instituciones o empresas. Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Todo trabajador tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias al año. Se compondrán de salario base y complemento personal no absorbible, según disposición final sexta de este convenio.

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

Dichas pagas, por mutuo acuerdo entre empresa y representantes sindicales, pueden prorratearse a lo largo de las doce mensualidades. Artículo 22. Complemento funcional. Tendrán derecho a percibirlo aquellos trabajadores a quienes se les encomiende alguna de las funciones determinadas en el convenio y mientras la empresa lo determine. Su cuantía viene determinada en el anexo I y lo percibirán durante doce mensualidades.

Así mismo, todos aquellos titulados doctores con la categoría profesional de profesor agregado en Escuelas Universitarias percibirán, durante doce mensualidades, un complemento especificado también en el anexo I. Artículo 23. Complemento especial docente.

Tendrán derecho a este complemento el personal docente que, por necesidades organizativas, acepte impartir más de quince horas semanales dedicadas a la docencia y en la cuantía establecida en anexo I. Este complemento se percibirá durante las mensualidades en las que se preste este trabajo especial. En cualquier caso no podrán impartirse más de veintidós horas de docencia semanales. Artículo 24. Horas extraordinarias.

Son las que se realizan, cumplida la jornada establecida o pactada. Su realización tiene carácter voluntario para el trabajador y se abonarán según se establecen en anexo de tablas salariales.

Se calculará su valor a tenor de la siguiente fórmula:
Salario bruto anual del trabajador / Jornada anual del trabajador

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

Artículo 25. Vacaciones

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

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

El personal no docente disfrutará de ocho días laborables entre Navidad y en Semana Santa, programándolos la empresa al comienzo del curso académico si bien ésta podrá establecer turnos para atender el servicio necesario.

Artículo 26. Permisos retribuidos.

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o situación legalmente reconocida.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo o fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite efectuar desplazamiento, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber público y personal
- e) Para realizar funciones sindicales en los términos legalmente establecidos y en este convenio.
- f) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento, siempre y cuando la empresa expresamente lo autorice.
- g) Un día por boda de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- h) El tiempo necesario para acudir a exámenes de perfeccionamiento profesional, siempre que no supongan una posibilidad de acceso a otro puesto de trabajo.

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

Permisos sin sueldo: Los trabajadores pueden solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año que la empresa deberá concederle si se solicita con un preaviso de, al menos,

veinte días si es docente y quince si no lo es. Artículo 27.

Maternidad, adopción, lactancia y custodia legal.

A tenor de la ley 39/1999:

Maternidad:

En el supuesto de parto la suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Se atenderá a la legislación vigente en los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta seis años, a mayores de esa edad, cuando se trate de menores discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar, a tenor de la normativa vigente.

Lactancia:

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia corresponderá al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

Reducción de jornada:

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

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

desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior. Artículo 28. Movilidad funcional.

La empresa, si la organización docente lo exige, puede asignar a los docentes la impartición de cualquier asignatura dentro de las comprendidas en su área de conocimiento u otro afín, partiendo de su titulación y categoría, respetando las exigencias académicas legales, en su caso.

Se respetará en este caso de movilidad la retribución que tuviese el trabajador si fuera mayor.

En este caso no se considerará motivo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo contratado con la empresa.

CAPÍTULO X

Artículo 29. Ropa de trabajo

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

Al personal de laboratorio se le proporcionará siempre que lo solicite, dos batas al año. Artículo 30. Enseñanza gratuita.

La empresa anualmente determinará el número de plazas gratuitas de enseñanza a que los hijos de los trabajadores pueden optar. Los criterios de adjudicación los establecerán la empresa y los representantes de los trabajadores. Artículo 31. Plus extrasalarial de transporte.

Todos los trabajadores como mínimo con media jornada tendrán derecho a percibir, durante los once meses de actividad laboral, un plus de transporte y en la cuantía que se establece en el anexo I.

Cuando su jornada inferior, con independencia de la cuantía de la misma, percibirá el 50 por 100, de este plus según se establece en las tablas del anexo. Artículo 32. I.T (incapacidad temporal).

En el supuesto de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este período, perciban el 100 por 100 de su salario.

La consolidación de cada trienio dará derecho a la percepción de un mes más del complemento mencionado. Artículo 33.

Derechos sindicales:

a) Comité de Empresa:

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

trabajadores.

b) Delegados de Personal:

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

c) Derechos y garantías:

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

d) Ausencias:

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

e) Acumulación de horas:

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

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

f) No discriminación:

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

g) Derecho de reunión:

Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen a reunirse en su centro de trabajo siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al empresario o representante legal

de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no perteneciente a la plantilla del centro de trabajo que van a asistir a la asamblea.

h) Cuota sindical:

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

i) Ausencia por negociación de convenio:

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

j) Derecho de información:

La empresa facilitará el intercambio de información entre los representantes de los trabajadores y éstos. Artículo 34.

Jubilación.

El personal docente, al igual que el resto de los trabajadores afectados por este convenio, se jubilarán obligatoriamente al finalizar el curso en el que cumplan los sesenta y cinco años, siempre que reúnan los requisitos legales para tener derecho a la percepción de su pensión contributiva.

No obstante, la empresa podrá proponer a profesores de reconocido prestigio su continuidad.

Caso de ser aceptada la propuesta por el profesor su continuidad prorrogará, previo expreso acuerdo de las partes, curso a curso.

La empresa y sus trabajadores podrán, de mutuo acuerdo, acogerse a los sistemas de jubilación anticipada previstos en la legislación vigente.

CAPÍTULO XI

Artículo 35. Régimen disciplinario

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

a) Son faltas leves:

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

- 2) Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.
- 3) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- 4) No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.
- 5) Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos.

b) Son faltas graves:

- 1) Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- 2) Más de una y menos y cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de treinta días.
- 3) No ajustarse a las programaciones anuales acordadas, así como incumplir todos y cada uno de los efectos de dichas programaciones.
- 4) Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en los concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.
- 5) Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador.
- 6) Falta gravemente ala persona del alumno o a sus familiares.
- 7) La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.
- 8) No cursar, en un plazo máximo de una semana, el parte médico de baja, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo, y siempre que la empresa lo haya reclamado en dicho plazo.
- 9) La desobediencia a las órdenes explícitas de la empresa o sus directivos.

c) Son faltas muy graves:

- 1) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
- 2) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.
- 3) El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- 4) Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.
- 5) El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
- 6) La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

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

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, las leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy

graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones serán:

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

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

c) Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días. Despido. En todos los casos con previa comunicación al o los Delegados o Comité de Empresa, si lo hubiere. El apercibimiento puede ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.

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

La dirección del centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente. Los centros de enseñanza anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieron, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

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