

III Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios privados e Centros de Formación de Posgraduados

[Publicado no BOE núm. 226, do 20 de setembro de 2001]

CAPÍTULO I.

Artigo 1. Ámbito territorial.

O presente convenio é de aplicación en todo o territorio do Estado español.

Nos convenios de ámbito inferior que puidesen negociarse, á parte da asinamento do presente Convenio, excluíranse da negociación: sala de retribucións, clasificación de categorías profesionais, xornada e accións.

Artigo 2. Ámbito funcional.

Este convenio será de aplicación nas universidades e centros universitarios privados que non estean creados ou dirixidos por entidades sen ánimo de lucro. Igualmente, aplicarase en centros de formación para Posgrados que formen parte daqueles, ou que, pola súa estrutura organizativa e laboral, poidan considerarse similares, sempre que impartan ensinanzas para o acceso das cales sexa requisito indispensable a posesión dun título universitario; e nos centros universitarios estranxeiros privados recoñecidos, as titulacións dos cales sexan homologadas ou validadas no territorio español.

Artigo 3. Ámbito persoal.

Afectará este Convenio a todo o persoal que, en réxime de contrato laboral, preste os seus servizos en e para os centros afectados por este Convenio.

Quedarán expresamente excluído o persoal que colabore coas empresas afectadas en proxectos específicos que estas acorden noutras universidades, institucións públicas ou privadas e mentres duren estes.

Ao igual que os contemplados no texto refundido do Estatuto dos traballadores, artigos 1.3 e 2, quedan excluídos igualmente os graduados que se inician na docencia ou investigación baixo a dirección dos profesores universitarios do cadro de persoal, segundo establezan os Estatutos ou Regulamento de cada empresa.

Igualmente, quedan excluídos os profesores de recoñecido prestixio que continúen colaborando, a teor do artigo 34 deste Convenio.

Así mesmo, quedan expresamente excluídos os profesionais que en virtude dun Convenio específico suscrito entre universidades, fundacións e entidades públicas ou privadas, presten servizos docentes para aquelas en centros ou instalacións alleas ás mesmas.

Artigo 4. Ámbito temporal.

O presente Convenio entrará en vigor tras a súa publicación no Boletín Oficial do Estado. Os seus efectos económicos aplicarase desde xaneiro de 2001.

A súa duración será do 1 de xaneiro de 2001 ao 31 de decembro do 2001. Non obstante, as condicións económicas revisarase anualmente.

Capítulo II.

Artigo 5. Denuncia, prórroga e revisión.

O presente Convenio prorrogarase de ano en ano, a partir da súa entrada en vigor, por tácita recondución, se non mediase expresa denuncia del por calquera das partes asinantes cunha antelación de dous meses ao remate da súa vixencia ou das súas prórrogas.

Artigo 6.

Denunciado o Convenio, as partes asinantes comprométense a iniciar conversas en prazo non superior a un mes da data de vencemento ou prórroga.

Deica o asinamento do novo Convenio manterase en vigor o establecido no presente Convenio.

Artigo 7. Comisión Paritaria

Para a interpretación, mediación e arbitraje sobre o establecido neste Convenio, establecerase unha Comisión Paritaria.

Será única en todo o Estado e estará integrada por igual número de membros pertencentes ás organizacións patronais e sindicatos con representatividade legal suficiente no sector.

Os acordos tomaranse segundo voto cualificado en función da representatividade oficial das organizacións. Os acordos deberán adoptarse con máis do 50 por 100 da representación patronal e sindical.

Reunirase, con carácter ordinario, unha vez por trimestre e cando o solicite a maioría dunha das partes. Se as partes se someten expresamente á súa arbitraje, a súa resolución será vinculante. Igualmente as partes poderán utilizar esta comisión para a mediación na resolución de posíbeis conflitos.

A Comisión fixa a súa sede en Madrid, calle Ferraz, 85.

Caso de se promulgaren novas disposicións legais durante a vixencia do Convenio que afecten ao acordado nel, ou polos efectos da aplicación práctica deste, a Comisión Paritaria poderá adaptar o afectado á realidade existente.

Capítulo III

Artigo 8. Organización do traballo.

A organización do traballo é exclusiva competencia da empresa, dentro do respecto á lexislación vixente, ao establecido neste Convenio e de acordo co Regulamento que a titularidade poida establecer.

Capítulo IV.

Artigo 9. Clasificación do persoal.

O persoal comprendido no ámbito de aplicación do presente Convenio clasificarase nos seguintes grupos, subgrupos profesionais e categorías laborais:

Grupo I: Docentes

a) Profesorado de Facultades ou Escolas Técnicas Superiores:

Profesor Director. Profesor Agregado. Profesor Adxunto. Profesor Asociado. Profesor Axudante. Profesor Colaborador.

b) Profesorado de Escolas Universitarias ou Centros de Postgraduados e outros:

Profesor Agregado. Profesor Adxunto. Profesor Colaborador. Profesor Auxiliar.

Cada Profesor será adscrito a un Departamento, conforme á organización académica da Universidade ou Centro, sen prexuízo de que poida impartir ensinanzas noutro.

c) Profesores especiais:

Profesor visitante.

Grupo II: Persoal non docente

Subgrupo 1. Persoal titulado:

Titulado Grao Superior. Titulado Grao Medio.

Subgrupo 2: Persoal Investigador:

Investigador principal. Axudante de Investigación.

Subgrupo 3: Persoal Asistencial e Administrativo:

Orientador de Residencia. Vixilante de Residencia. Oficial 1^ª. Oficial 2^a. Técnico Informático. Informático. Operador Informático.

Subgrupo 4. Persoal vario:

Técnico de Laboratorio. Axudante de Laboratorio. Empregado de Biblioteca. Persoal de Servizos Xerais. Auxiliar de Clínica. Auxiliar.

As categorías laborais especificadas nos distintos grupos e subgrupos son simplemente enunciativas e non implica obriga de ter todas elas establecidas.

A Comisión Paritaria será competente para proceder, a petición das partes, á homologación das categorías que viñesen aplicándose con anterioridade á entrada en vigor do presente acordo, conforme marca o novo sistema establecido.

Así mesmo, a consulta de calquera parte interesada, a Comisión Paritaria poderá homologar a estas categorías calquera outra que, na práctica, puidese existir nalgún centro á entrada en vigor do presente Convenio, sempre que se cumpran os requirimentos específicos para a clasificación.

Artigo 10. Categorias funcionais e temporais.

Estas categorías non son laborais, senón funcionais e, polo tanto, a súa duración será mentres a un traballador a empresa se lle encomende tal función. Poden ser, entre outras, as seguintes:

Rector, Director.

Vicerrector, Vicedirector. Secretario xeral.

Director, Decano.

Xefe de Estudos.

Director de Departamento.

Xefe de Área de Xestión ou de Departamento. Director de Residencia.

Xefe de Laboratorio.

Capítulo V

Artigo 11. Definición de categorías laborais e funcionais.

Grupo I: Docentes

a) Profesorado de Facultades, Escolas Técnicas Superiores:

Profesor Director: É o Doutor que desenvolve actividades docentes e investigadoras, dirixe estudos da súa especialidade ou interdisciplinares e colabora no deseño e implantación de novos programas de estudos ou investigación que o centro decida levar a cabo.

Así mesmo, encárgase da dirección de tese de doutoramento, dirixe e coordina o desenvolvemento da actividades dos Profesores doutras categorías que o seu departamento poida asignarlle, dirixe e coordina a ensinanza dunha ou varias materias dos planos de estudio que correspondan ao seu departamento e ten ao seu cargo a titoría de grupos de alumnos.

Profesor Agregado: É o Doutor que desenvolve actividades docentes e investigadoras, desenvolve estudos da súa especialidade ou interdisciplinares e colabora co Profesor Director para a execución das actividades que a este lle encomende o centro. Así mesmo, encárgase da dirección de teses de doutoramento e pode dirixir ou coordinar a ensinanza dunha ou varias materias dos planos de estudos que correspondan ao seu departamento, a requirimento do director deste, cando non exista Profesor Director encargado desta tarefa. Ten ao seu cargo a titoría de grupos de alumnos.

Profesor Adxunto: É o doutor que desenvolve actividades docentes e investigadoras, desenvolve estudos da súa especialidade ou interdisciplinares, encárgase da dirección de teses de doutoramento e pode coordinar a ensinanza dunha ou varias materias dos planos de estudos que correspondan ao seu departamento cando non exista Profesor Director ou Profesor Agregado encargados desta tarefa. Ten ao seu cargo a titoría de grupos de alumnos.

Profesor Asociado: É o titulado universitario de grao superior que desenvolve actividades docentes e coordina a varios Profesores que imparten a mesma ou distintas materias dos planos de estudio que corresponden ao seu departamento. Poden ter, ademais, ao seu cargo a titoría de grupos de alumnos.

Profesor Axudante: É o titulado universitario de grao superior que desenvolve actividades docentes e ten ao seu cargo a titoría de grupos de alumnos.

Cando a natureza da disciplina científica o permita e expresamente a lexislación vixente o autorice para unha área de coñecemento específica, poderá ser suficiente estar en posesión do título académico de Diplomado, Enxeñeiro Técnico ou Aparellador para posuír a categoría de Profesor Asociado.

Profesor Colaborador: É o titulado universitario de grao superior ou medio que accede por primeira vez ao exercicio da docencia e ao que se lle encomenda a docencia dunha ou varias materias baixo a supervisión dun Profesor de superior categoría. Poderá asignárselle a titoría de grupos de alumnos. Ao segundo ano de docencia pasará á categoría de Profesor axudante.

b) Profesorado de Escolas Universitarias ou Centros de Posgrado:

Profesor Agregado: É o titulado universitario que, reunindo as condicións legais, exerce funcións docentes nunha escola universitaria ou centro para posgraduados, dirixe estudos da súa especialidade e colabora na confección dos programas de estudio. Ao mesmo tempo, dirixe e coordina o labor dos Profesores Auxiliares a el adscritos e atende a titoría dos seus alumnos.

En caso de que o traballador contratado con esta categoría posúa o título de Doutor, desfrutará das condicións económicas establecidas no presente Convenio para a categoría de Profesor Agregado de Facultades e Escolas Técnicas superiores.

Profesor Adxunto: É o titulado universitario que exerce a docencia nos estudos conducentes a unha diplomatura e tutela a un grupo de alumnos.

Profesor Auxiliar: É o titulado universitario que colabora nas tarefas docentes do seu departamento.

c) Profesores especiais:

Visitantes: Os procedentes doutras Universidades ou empresas que, en virtude de acordos de colaboración, desempeñen funcións docentes na Universidade, Centros ou Escolas Universitarias. As súas condicións determinaranse nos Convenios específicos que subscriban as entidades implicadas.

Grupo II. Persoal non docente:

Subgrupo 1:

Titulado grao superior: É quen, posuíndo o título de Licenciado, enxeñeiro ou arquitecto, exerce no centro a función específica para a que sexa contratado.

Titulado grao medio: É quen, posuíndo unha titulación deste grao, exerce as funcións especializadas que o centro lle asigne en virtude das facultades que a súa titulación lle outorgue.

Subgrupo 2. Persoal investigador:

Investigador principal: É o Doutor de acreditada experiencia, ao que se lle encomenda a responsabilidade de dirixir un proxecto de investigación.

Axudante de investigación: É quen, baixo a dirección do investigador principal, colabora no desenvolvemento dun proxecto de investigación.

Subgrupo 3: Persoal Asistencial e Administrativo:

Orientador de Residencia: É quen posúe un título adecuado e se lle encomenda tarefas de apoio ou reforzo académico ou orientación de alumnos.

Vixilante de residencia: É quen vela pola orde, disciplina dos alumnos residentes de día ou de noite, se fai cargo da correspondencia, teléfono, coida as instalacións e pertenzas, etc.

Oficial de primeira: É quen como tal é contratado esixíndoselle dominio no traballo ou oficio a realizar.

Oficial de segunda: É quen como tal é contratado, carece da experiencia suficiente para desenvolver con dominio o seu cometido.

Técnico Informático: É o titulado universitario encargado de análise, programación, supervisión e/ou configuración dos distintos sistemas e programas informáticos.

Informático: É o titulado en ciclos formativos/F.P. Encargado de Análise, Programación, Supervisión e/ou configuración dos distintos sistemas e programas informáticos.

Operador Informático: É o empregado ao que se lle encomenda o manexo e coidado dos ordenadores, así como a execución de programas.

Subgrupo 4:

Técnico de Laboratorio: É o titulado universitario de grao medio ou superior, en FP/ciclos formativos que se responsabiliza do mantemento dun laboratorio, executa os traballos planificados por un Profesor e axuda a este na impartición de clases aos alumnos en prácticas de laboratorio.

Axudante de Laboratorio: É o empregado que colabora na execución de traballos de laboratorio e coida do bo estado das súas instalacións.

Axudante de Biblioteca: É o traballador que desempeña as tarefas de catalogación, clasificación, baleiramento con utilización dos medios mecánicos e informáticos dispoñíbeis, de calquera documento e en calquera soporte; organización, vixilancia e control dos diferentes servizos da biblioteca; rexistro, tramitación e xestión de pedidos de libros e de calquera material de biblioteca, e cantas outras tarefas lle sexan encomendadas pola empresa, dentro da súa capacitación.

Caso de que legalmente se esixise titulación, ao empregado a quen se lle encomende a función de dirixir a biblioteca, seralle aplicado o establecido neste Convenio para a correspondente titulación, contemplada no grupo 2, subgrupo 1.

Persoal de Servizos Xerais: É o traballador a quen a empresa lle encomenda tarefas para as que non se necesita unha especial cualificación. Estas tarefas, entre outras de similares características, poden ser: vixilancia, limpeza de instalacións e equipos, atención ao teléfono, reparto de correspondencia, coidado da orde e disciplina dos alumnos, coidado de xardíns, etc.

Auxiliar de Clínica: É o encargado da acollida e orientación das persoas que asistan á clínica universitaria; realizar labores de preparación e limpeza do mobiliario, material, e aparellos clínicos; prestar todas aquelas actividades que, sen ter un carácter profesional sanitario titulado, veñen a facilitar a función do persoal sanitario especializado.

Auxiliar: É o empregado que realiza funcións administrativas ou axuda en traballos baixo a dirección dun empregado de superior categoría.

Aprendiz Contratado para a formación: É o traballador contratado a teor do establecido na modalidade de contrato de aprendizaxe-contrato para a formación.

Categorías funcionais.

Rector (Director): É o Profesor Director ou quen reúna os requirimentos a este esixíbeis, ao que a empresa lle encomenda a máxima responsabilidade académica da Universidade ou Centro Universitario.

Vicerrector (Vicedirector): É quen é designado como tal pola empresa. Axuda o Rector (Director) nas tarefas que este determine.

Secretario Xeral: É o profesor titular a quen a empresa lle encomenda a coordinación académica relacionada coa administración educativa, tramitación de planos de estudos, tramitación de expedientes académicos, etc.

Director (Decano) de Facultade ou Escola Técnica: É a quen, estando en posesión do título de Doutor, a empresa lle encomenda a dirección dunha Facultade, Escola Técnica Superior ou Escola Universitaria. Terá ao seu cargo os directivos e profesorado da súa Facultade ou Escola.

Xefe de Estudos: É a quen a empresa lle encomenda a colaboración co correspondente Director ou Decano da Escola para o desenvolvemento das actividades directivas daquel.

Velará pola disciplina e cumprimento dos obxectivos académicos establecidos e dos profesores a el asignados.

Director de Departamento: É quen, cumprindo os requirimentos a teor da lexislación vixente, é nomeado pola empresa para dirixir o correspondente departamento.

Xefe de Área de Xestión ou de Departamento: É a quen a empresa lle encomenda a dirección dun determinado departamento non académico e a dirección do persoal a el adscrito.

Director de Residencia: É a quen a empresa lle encomenda a dirección da Residencia Universitaria e a dos empregados que nela traballan.

Xefe de Laboratorio: É quen, con titulación adecuada, dirixe o labor de todos os laboratorios da Universidade, o persoal axudante e se responsabiliza da provisión de material necesaria para a actividade destes.

Capítulo VI.

Artigo 12. Contratación.

a) Disposicións Xerais:

O ingreso do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio terá lugar por libre contratación entre o traballador e o titular do centro.

Sempre que os procesos de selección o permitan, a empresa procurará contratar o persoal docente cunha antelación de quince días.

Os contratos de traballo, calquera que sexa a súa modalidade, deberán formalizarse por escrito, quedando un exemplar cada parte contratante e os restantes e preceptivos organismos e representantes dos traballadores, de conformidade coa lexislación vixente.

Os centros poderán contratar o seu persoal mediante calquera das fórmulas ou modalidades admitidas a teor da lexislación vixente ou por calquera outra que puidese promulgarse durante a vixencia do presente Convenio, facultándose á Comisión Paritaria a realizar as posíbeis adaptacións.

Todas as persoas afectadas por este Convenio entenderanse contratadas por tempo indefinido, coas excepcións especificadas neste texto e as establecidas na lei, tendo en conta as peculiaridades do sector.

Os traballadores incorporados a un centro de traballo sen pactar modalidade especial ningunha consideraranse fixos, unha vez transcorrido o período de proba.

Todos os traballadores pasarán á condición de fixos se, transcorrido o prazo determinado no contrato, continúan desenvolvendo as súas actividades sen se ter asinado novo contrato ou prórroga do anterior.

A docencia do persoal que, de forma imprevista, incorra en baixa laboral por períodos previsibelmente inferiores ao semestre poderá ser cuberta, de mutuo acordo, por docentes da mesmo área de coñecemento. En caso de que estes superen o máximo de horas lectivas, acordarase un complemento económico de acordo ao estipulado nas táboas salariais do anexo I.

Facúltase á Comisión Paritaria para que realice todas as adaptacións necesarias en virtude das modificacións legais que tivesen lugar durante a vixencia do presente convenio.

b) Contrato para o fomento da contratación indefinida:

A teor da lexislación vixente, ao obxecto de facilitar a colocación estábel de traballadores desempregados e de empregados suxeitos a contratos temporais, poderá concertarse esta modalidade, a

xornada completa ou a tempo parcial segundo o caso nos modelos legalmente previstos e cos traballadores incluídos nun dos grupos seguintes:

a) Contratacións iniciais de traballadores desempregados con algunha das seguintes condicións:

Mozos desde dezaseis a trinta anos de idade, ambos inclusive.

Parados que leven máis de seis meses inscritos como demandantes de emprego.

Maiores de corenta e cinco anos.

Minusválidos.

b) Transformación de contratos temporais celebrados con anterioridade ao 4 de marzo de 2001.

c) Transformación de contratos formativos, de relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que sexa a data da súa celebración.

No resto de requirimentos e condicións (forma, bonificacións sociais, indemnizacións por despedimento, exclusións,...), atenderase ao establecido pola lexislación vixente, en concreto na Lei 12/2001, do 9 de xullo, ou normativa que a desenvolva.

c) Contrato de interinidade:

Considérase como tal o celebrado para substituír a un traballador con dereito a reserva do posto de traballo, en virtude de norma, convenio ou acordo individual, incluíndo os permisos para actividades de calquera índole que a empresa lles encomende temporalmente, ou para cubrir temporalmente un traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva. O contrato especificará o nome do substituído e as causas da súa substitución.

A súa duración será o do tempo que dure o dereito a reserva de posto de traballo, salvo no caso de cobertura dun posto de traballo durante un proceso de selección ou promoción, que non poderá ser superior a tres meses.

En caso de manter no cadro de persoal o traballador substituto, unha vez pasado o período de interinidade, este adquirirá a condición de fixo.

d) Contrato para realización dunha obra ou servizo determinado:

Ten por obxecto a realización dunha obra ou servizo determinado, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa. A duración deste contrato será a do tempo esixido para a realización da obra ou servizo. no ámbito deste convenio poderán cubrirse con contratos desta natureza, sen prexuízo de calquera outra aplicación ou utilización permitida legalmente, os que teñan por obxecto:

Impartir materias de planos de estudos a extinguir e non contempladas nos novos planos.

Impartir docencia en carreiras a extinción das cales fose decidida pola empresa, e deica a finalización total da súa impartición.

Impartir materias optativas ou de libre configuración.

Impartir materias do Plano de estudos a duración das cales non exceda dun cuatrimestre académico, salvo que a relación laboral sexa de carácter fixo discontinuo.

Impartir docencia en planos de estudio conducentes á obtención dun título propio.

Impartir cursos monográficos de Doutoramento, seminarios, mestrado ou disciplinas non incluídas en planos de estudos oficialmente aprobados.

Dirixir, con exclusividade, Proxectos "Fin de carreira" ou realizar proxectos ou traballos de investigación propios ou concertados con outras entidades.

Para a contratación do persoal de administración e servizos xerais poderá utilizarse esta modalidade sempre que se trate de prestación de servizos con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa.

A teor da lexislación vixente, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización económica equivalente á parte proporcional da cantidade que resultase de aboar oito días de salario por cada ano de servizo. Esta indemnización producirá efecto en todos aqueles contratos celebrados a partir do 4 de marzo de 2001.

e) Contratos eventuais por circunstancias da produción:

Celebrarase este tipo de contrato cando se trate de atender esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas, etc., mesmo tratándose da actividade normal da empresa.

A duración desta modalidade contractual será dun máximo de 12 meses dentro dun período de 16 meses, desde a data en que se produciu a causa ou circunstancia que xustifique a súa utilización. No suposto de non esgotar esta duración máxima, poderá celebrarse unha única prórroga contractual.

Nestes contratos especificarase con claridade a causa que o xustifique.

Entre outras posíbeis circunstancias, poderán ser obxecto desta modalidade as seguintes causas:

Os períodos de inscrición e matrícula.

Os períodos de exames.

O desdoblamento ocasional de grupos de alumnos por razóns pedagóxicas.

A teor da lexislación vixente, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización económica equivalente á parte proporcional da cantidade que resultase de aboar oito días de salario por cada ano de servizo. Esta indemnización producirá efecto en todos aqueles contratos celebrados a partir do 4 de marzo de 2001.

f) Contrato de traballo en prácticas:

Poderán concertarse con quen estivese en posesión dun título universitario ou de Formación Profesional de grao medio ou superior ou títulos recoñecidos oficialmente como equivalentes que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes á expedición do seu último título. O precitado período quedará suspendido polo tempo transcorrido durante o servizo militar ou a prestación civil substitutoria.

A duración desta modalidade contractual será dun mínimo de seis meses e un máximo de dous anos, sendo susceptible de dúas prórrogas ata esgotar o devandito límite máximo.

A retribución neste tipo de contratos será do 90 por 100 ou do 100 por 100 durante o primeiro ou segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado en convenio para un traballador que desempeñe este ou equivalente posto de traballo. En ningún caso, estas retribucións poderán ser inferiores ao salario mínimo interprofesional establecido para cada ano.

O período de proba neste contrato de traballo será o estipulado no convenio para a correspondente categoría profesional.

Se ao remate do contrato, o traballador continuase na empresa non poderá concertarse un novo período de proba para este ou similar posto de traballo, computándose a duración das prácticas para efectos de antigüidade.

En virtude da mesma titulación, unicamente se poderá realizar un contrato de prácticas, coas súas respectivas prórrogas.

g) Contrato para a formación:

Ten por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun posto de traballo cualificado.

Celebrarase con traballadores que carezan da titulación requirida para realizar un contrato de prácticas, maiores de dezaseis e menores de vinteún anos, salvo que se trate de traballadores incluídos nos seguintes colectivos, aos que non se lles aplicará este límite máximo de idade:

Minusválidos.

Desempregados con máis de tres anos en situación de desemprego.

Desempregados en situación de exclusión social.

Inmigrantes, durante os dous primeiros anos de permiso de traballo, salvo que se acredite a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo.

A duración mínima do contrato será de seis meses e o máximo de dous anos. Esta duración poderá incrementarse ata os tres anos no suposto de que o traballador non completase os ciclos educativos correspondentes á escolaridade obrigatoria, ou complete a formación teórica e práctica que lle permita adquirir a cualificación necesaria para o desempeño do posto de traballo.

A retribución será do SMI, con independencia do tempo dedicado á formación.

O tempo dedicado á formación teórica será do 20 por 100 da xornada máxima prevista no convenio, podendo establecerse pola empresa a súa distribución (alternada e/ou concentrada).

No suposto que o traballador continuase na empresa ao remate do contrato, non poderá concertarse un novo período de proba para o mesmo posto de traballo, computándose a duración do anterior contrato para efectos de antigüidade, pasando nese suposto a ocupar a categoría inmediatamente superior á súa das determinadas convencionalmente.

h) Contrato a tempo parcial:

En tanto permaneza vixente o mandato obrante no Real Decreto lei 5/2001, do 2 de marzo, o contrato de traballo entenderase celebrado a tempo parcial cando se acordase a prestación de servizos durante un número de horas, ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada completa ordinaria establecida neste Convenio.

Nesta modalidade contractual deberá respectarse a proporcionalidade entre horas de docencia e non docencia, na distribución da xornada semanal, en relación coa xornada a tempo completo ordinario. Poderá concertarse por tempo indefinido ou por duración determinada, excepto no contrato para a formación (que, unicamente, pode celebrarse a xornada completa).

Deberá formalizarse a teor do establecido legalmente, debendo figurar o número de horas de traballo ao día á semana, ao mes ou ao ano contratadas e a súa distribución.

Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, salvo cando se realicen para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

Nos contratos indefinidos a tempo parcial poderanse realizar horas complementarias, cando así se pactase expresamente co traballador, no contrato ou mediante pacto posterior formalizado por escrito en modelo oficial.

O número de horas complementarias non poderá exceder do 30 por 100 das horas ordinarias contratadas. En todo caso, a suma das horas ordinarias e complementarias non poderá exceder do límite establecido no primeiro parágrafo este apartado h). Tales horas complementarias serán distribuídas polo empresario de conformidade coas necesidades da empresa. E o traballador deberá coñecelo cunha antelación de sete días.

No resto de condicións atenderase ao establecido na lexislación vixente.

i) Contrato de relevo:

É o contrato que se realiza cun traballador, en situación de desemprego ou que tivese concertada coa súa empresa un contrato de duración determinada, con obxecto de cubrir a xornada que deixa vacante o traballador que se xubila parcialmente.

A duración do contrato poderá ser indefinida ou igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de xubilación.

A xornada poderá ser a tempo completo ou parcial. En todo caso, será como mínimo igual á xornada que deixa vacante o traballador que se xubila .

O posto do traballador relevista será o mesmo do traballador substituído ou un similar correspondente ao mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 13. Período de proba.

O persoal contratado queda sometido, salvo pacto en contra, ao seguinte período de proba:

Grupo I: 5 meses.

Grupo II:

Subgrupo 1 e 2: Dous meses.

Subgrupo 3: Un mes.

Subgrupo 4: Vinte días.

Durante o período de proba, tanto a empresa como o traballador poden resolver o seu contrato sen previo aviso nin dereito a indemnización.

O dito período computarase para efectos de antigüidade se non existise desistimento e o traballador continuase na empresa.

Con independencia do establecido anteriormente, en caso do persoal docente e investigador a quen se lle faga un contrato indefinido, o período de proba será de 10 meses. Neste suposto, en caso de extinción da relación laboral por vontade da empresa a partir do sexto mes de prestación de servizos, o traballador terá dereito a unha indemnización equivalente a dous días de salario por mes traballado, contada desde o inicio da dita relación.

Artigo 14. Vacantes.

Enténdese que se produce vacante cando a empresa, ao producirse unha baixa, tivese que a cubrir legalmente.

Neste caso cubriranse as vacantes segundo os seguintes criterios e grupos:

a) Persoal docente e investigador: As categorías superiores cubriranse preferentemente co persoal de inferiores categorías, sempre que, a xuízo da empresa, reúnan as aptitudes e capacidade suficiente. Previamente a empresa fixará o cupo dos seus cadros de persoal docentes.

b) Persoal non docente: Para cubrir vacantes de categorías superiores seguirase o mesmo criterio establecido para os docentes.

c) Os traballadores contratados a tempo parcial e, en especial, os de menos de 12 horas semanais e menos de 48 horas mensuais, terán preferencia para ampliar a súa xornada ou acceder a vacante sempre que a empresa o precise e cumpra os requirimentos que esta determine.

Artigo 15. Ascensos.

O Auxiliar administrativo, transcorridos tres anos no desempeño da dita categoría, ascenderá a Oficial de segunda.

O ascenso dos docentes á categoría inmediata superior efectuarase pola empresa tendo en conta criterios, obxectivos (antigüidade, publicacións, titulación, cupos de cadros de persoal, probas específicas, traballos de investigación, formación, etc.), segundo as aptitudes do candidato.

Artigo 16. Excedencias.

Poderá ser voluntaria ou forzosa, e, dentro desta última, distinguíranse ademais a excedencia por coidado de fillo e a excedencia por coidado de familiar. A voluntaria pode concedela a empresa previa petición do traballador. A forzosa debe concedela a empresa cando se produzan algunha das causas que neste artigo se establecen.

a) Excedencia voluntaria:

Para ter dereito ao seu recoñecemento o traballador poderá solicitalo con dous meses de antelación e concederáselle, salvo expreso acordo das partes, por un mínimo de dous anos e un máximo de cinco.

Comezará a desfrutarse ao finalizar o curso académico no que se solicita ou noutro se as partes así o acordan.

Non terá dereito ao recoñecemento desta excedencia e para os seus efectos o traballador que se incorpore ou poida incorporarse durante esta no cadro de persoal doutra empresa dedicada á mesma actividade que a que concede a excedencia.

O traballador, en situación de excedencia voluntaria, ten dereito preferente ao reingreso no seu posto e categoría, sempre que existise vacante nestes e o solicite por escrito ao finalizar o período de excedencia.

b) Excedencia forzosa:

A empresa está obrigada a concederlha a un traballador sempre que o solicite por escrito e nos seguintes supostos:

- a) Por designación por designación ou elección para cargo público.
- b) Por enfermidade, unha vez transcorrido o prazo de IT, e por todo o tempo que o traballador permaneza en situación de invalidez.
- c) Pola prestación do servizo militar ou substitutivo legal e durante o tempo que dure esta situación.
- d) Polo exercicio de funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, sempre que a organización sindical a que pertenza o traballador teña representatividade legal suficiente neste sector.
- e) Por descanso dun curso escolar para os traballadores docentes ou técnicos que desexen dedicarse ao perfeccionamento profesional, debidamente acreditado e por cada período de seis anos ininterrompidos de traballo no mesmo centro.

Durante a situación de excedencia forzosa, o traballador ten dereito a que a empresa lle reserve o seu posto de traballo e, se é o caso, seralle computada a antigüidade para os efectos que proceda.

O traballador, ao finalizar a causa que motivou a dita excedencia, ten un prazo non superior a trinta días naturais para se incorporar ao seu traballo. De non o facer causará baixa definitiva na empresa.

- c) Excedencia por coidado de fillo.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento, ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Neste período, computábel para efectos de antigüidade, o traballador terá dereito, durante o primeiro ano, á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

- d) Excedencia por coidado de familiar.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Durante este período, computábel para efectos de antigüidade, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

Artigo 17. Extinción do contrato por vontade do traballador.

O traballador cando voluntariamente rescinda o seu contrato está obrigado a poñelo en coñecemento da empresa por escrito e coa seguinte antelación: Dous meses o persoal Docente ou investigador e un mes o subgrupo 3. O resto quince días.

O incumprimento do traballador da obriga de preavisar coa citada antelación dará dereito á empresa a descontarlle da súa liquidación o importe do salario de dous días por cada día de atraso no preaviso co tope do propio preaviso.

Por cada día de atraso no pagamento da liquidación, sempre que a empresa sexa a causante do dito atraso, esta deberá aboar un recargo de dous días de salario por cada día de atraso no pagamento.

A empresa entregalle ao traballador a súa liquidación para estudio e con anterioridade á data de finalización da súa relación laboral.

Capítulo VII.

Artigo 18. Xornada de traballo.

Grupo 1 (persoal docente):

Xornada completa exclusiva: 1.685 horas anuais, das que 613 serán de docencia e 1.072 para as actividades contempladas neste artigo e Convenio.

Xornada completa ordinaria: 842 horas anuais, das que 307 serán de docencia e 535 para as actividades contempladas neste artigo e Convenio.

A retribución correspondente a estas xornadas será a que se especifica no anexo 1 (táboas salariais).

A distribución semanal da dita xornada efectuaraa empresa segundo as súas necesidades ao comezo de cada curso escolar ou ao iniciarse cada cuadrimestre en función das necesidades do alumnado. A empresa pode acumular ao número de horas dedicado a outras actividades as horas de docencia que non se utilicen para tal fin.

A modo indicativo para o persoal docente a xornada pode distribuíla a empresa da seguinte forma:

Até quince horas semanais podense destinar a docencia. Neste cómputo incluíranse todas aquelas horas de docencia regulada, impartidas en laboratorio por persoal docente con titulación idónea.

As restantes horas semanais dedicaranse a traballo de investigación e a preparación de clases, titorías, atención a consultas dos alumnos sobre materias académicas, exames, asistencia a reunións, tarefas de goberno, prácticas non consideradas como xornada lectiva a teor do indicado no parágrafo anterior, participación no desenvolvemento de actividades programadas de promoción da universidade ou centro, dentro ou fóra deste, orientación aos alumnos no proceso de matriculación, dirección de proxectos fin de carreira, etc.

Durante o mes de xullo ou agosto, a xornada dos docentes con xornada completa será continuada, cun máximo de 6 horas diarias e sempre que durante os ditos meses non exista actividade docente.

Grupo H Subgrupos 1, 2, 3 e 4 (persoal non docente) 1.700 horas anuais.

Durante o período de xullo e agosto, sempre que a organización da empresa o permita, a xornada dos non docentes pode ser continuada. Caso de non ser posíbel, este persoal desfrutará de catro días laborábeis ao ano que determinará a empresa.

A xornada máxima diaria non superará as oito horas na persoal docente e as nove na persoal non docente contratados a xornada completa.

Nos períodos de xornada continuada o período de descanso establecido parao efecto no E.T., considerarase como tempo de traballo efectivo. O descanso entre xornadas será o que establece o E.T.

Anualmente, a empresa elaborará o calendario laboral e poñerá en coñecemento dos representantes dos traballadores. Deberá exporse nun lugar visíbel do centro de traballo.

Cando finalice un contrato ou se extinga a relación laboral, a empresa deberá efectuar a regularización das horas traballadas e as cobradas dentro do período traballado nese ano natural. Só no caso de ter

realizado máis horas das que lle correspondesen nunha distribución regular da xornada, estas seranlles aboadas na correspondente liquidación.

Para estes efectos e para o cálculo dos salarios correspondentes a xornadas de contratos a tempo parcial terase en conta que a cada hora de docencia lle corresponde 1,75 doutras actividades.

Artigo 19. Descanso semanal.

Desfrutárase, preferentemente, durante os sábados e domingos, salvo necesidades organizativas da empresa. Neste caso o descanso poderá desfrutarse noutros días da semana e de forma continuada, segundo establece a lexislación vixente.

O persoal non docente desfrutará o seu descanso semanal un sábado e domingo completos cada dúas semanas.

Capítulo VIII.

Artigo 20. Salario.

O salario a que teñen dereito os traballadores afectados polo convenio estará formado por: salario base, complementos voluntarios, complementos non absorbíbeis, complemento docente, e complemento funcional, se é o caso. Percibirano os traballadores durante os cinco primeiros días do seguinte mes.

O salario base será o que resulte de deducir da retribución anual recollida no anexo I, o plus de transporte que igualmente figura no dito anexo.

Os profesores visitantes percibirán a retribución económica que determinen os convenios de colaboración entre universidades, institucións ou empresas.

Artigo 21. Pagas extraordinarias.

Todo traballador terá dereito á percepción de dúas pagas extraordinarias ao ano. Compoñeranse de salario base e complemento persoal non absorbíbel, segundo disposición final sexta deste convenio.

A primeira aboarase no Nadal e a segunda no mes de xullo, dentro da primeira quincena, computándose ao 31 de decembro e ao 30 do xuño, respectivamente.

As ditas pagas, por mutuo acordo entre empresa e representantes sindicais, poden ratearse ao longo das doce mensualidades.

Artigo 22. Complemento funcional.

Terán dereito a percibilo aqueles traballadores a quen se lles encomende algunha das funcións determinadas no convenio e mentres a empresa o determine. A súa contía vén determinada no anexo I e percibirana durante doce mensualidades.

Así mesmo, todos aqueles titulados doutores coa categoría profesional de profesor agregado en Escolas Universitarias percibirán, durante doce mensualidades, un complemento especificado tamén no anexo I.

Artigo 23. Complemento especial docente.

Terá dereito a este complemento o persoal docente que, por necesidades organizativas, acepte impartir máis de quince horas semanais dedicadas á docencia e na contía establecida en anexo I. Este

complemento percibirase durante as mensualidades nas que se preste este traballo especial. En calquera caso non poderán impartirse máis de vintedúas horas de docencia semanais.

Artigo 24. Horas extraordinarias.

Son as que se realizan, cumprida a xornada establecida ou pactada. A súa realización ten carácter voluntario para o traballador e aboaranse segundo se establece no anexo de táboas salariais.

Calcularase o seu valor a teor da seguinte fórmula:

Salario bruto anual do traballador

Xornada anual do traballador

As ditas horas poderán ser compensadas polas equivalentes de descanso que se desfrutarán dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

Capítulo IX.

Artigo 25. Vacacións.

Todo o persoal desfrutará dun mes de vacacións por ano traballado, preferentemente no verán.

O persoal docente, ademais, desfrutará no Nadal e a Semana Santa das vacacións de que desfrutan os alumnos, coa obriga de se incorporar un día antes de o faceren estes.

O persoal non docente desfrutará de oito días laborábeis entre o Nadal e na Semana Santa, programándoos a empresa ao comezo do curso académico, aínda que esta poderá establecer quendas para atender o servizo necesario.

Artigo 26. Permisos retribuídos.

O traballador, previo aviso, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo seguinte tempo:

- a) Quince días naturais, en caso de matrimonio ou situación legalmente recoñecida.
- b) Tres días en caso de nacemento dun fillo ou falecemento, enfermidade grave, accidente ou hospitalización de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, por tal motivo, o traballador necesite efectuar desprazamento, o prazo será de cinco días.
- c) Dous días por traslado de domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable para o cumprimento inescusábel dun deber público e persoal.
- e) Para realizar funcións sindicais nos termos legalmente establecidos e neste convenio.
- f) Para asistencia a cursos de perfeccionamento, sempre e cando a empresa expresamente o autorice.
- g) Un día por casamento de familiar ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- h) O tempo necesario para acudir a exames de perfeccionamento profesional, sempre que non supoñan unha posibilidade de acceso a outro posto de traballo.

Permisos retribuíbeis: Son aqueles que a empresa voluntariamente pode retribuír. Entre outros poden ser os solicitados polos traballadores para realizar cursos de perfeccionamento. Esta consideración téñena os permisos individuais concedidos ao abeiro dos Acordos estatais para a Formación Continua.

Permisos sen soldo: Os traballadores poden solicitar ata quince días de permiso sen soldo por ano que a empresa deberá concederlle se se solicita cun preaviso de, caando menos, vinte días se é docente e quince se non o é.

Artigo 27. Maternidade, adopción, lactación e custodia legal.

A teor da lei 39/1999:

Maternidade: No suposto de parto, a suspensión do contrato con reserva ao posto de traballo terá unha duración de dezaseis semanas, que se desfrutarán de forma ininterrompida, ampliábeis, no suposto de parto múltiple a dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo.

Sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, en caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso, ben simultánea ou sucesivamente co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación da nai ao traballo supoña un risco para a súa saúde.

En caso de disfrute simultáneo, a suma dos períodos de descanso non poderá exceder das 16 semanas ou as que correspondan en caso de parto múltiple.

Estes períodos poderán desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre empresa e traballador.

Atenderase á lexislación vixente nos supostos de adopción e acollemento de menores de ata seis anos, a maiores desa idade, cando se trate de menores discapacitados, minusválidos ou con problemas de inserción social e familiar, a teor da normativa vixente.

Lactación: As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso por lactación corresponderalle ao traballador, dentro da súa xornada habitual, quen deberá preavisar o empresario con quince días de antelación á data de reincorporación á súa xornada anterior.

Redución de xornada: Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a reducir a súa xornada de traballo, coa redución proporcional do seu salario, entre polo menos un terzo e máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A concreción horaria e a determinación do período de disfrute da redución de xornada corresponderalle ao traballador, dentro da súa xornada habitual, quen deberá preavisar o empresario con quince días de antelación á data de reincorporación á súa xornada anterior.

Artigo 28. Mobilidade funcional.

A empresa, se a organización docente o esixe, pode asignarlles aos docentes a impartición de calquera materia dentro das comprendidas na súa área de coñecemento ou outra afín, partindo da súa titulación e categoría, respectando as esixencias académicas legais, se é o caso.

Respectarase neste caso de mobilidade a retribución que tivese o traballador se fose maior.

Neste caso non se considerará motivo de modificación substancial das condicións de traballo contratado coa empresa.

Capítulo X.

Artigo 29. Roupa de traballo.

Cando a empresa obrigue ao uso de uniforme, esta terá a obriga de llo proporcionar gratuitamente aos seus traballadores.

Ao persoal de laboratorio proporcionaráselle, sempre que o solicite, dúas batas ao ano.

Artigo 30. Ensino gratuíto.

A empresa anualmente determinará o número de prazas gratuítas de ensino a que os fillos dos traballadores poden optar. Os criterios de adxudicación estableceranos a empresa e os representantes dos traballadores.

Artigo 31. Plus extrasalarial de transporte.

Todos os traballadores como mínimo con media xornada terán dereito a percibir, durante os once meses de actividade laboral, un plus de transporte e na contía que se establece no anexo I.

Cando a súa xornada sexa inferior, con independencia da contía da mesma, percibirá o 50 por 100, deste plus segundo se establece nas táboas do anexo.

Artigo 32. IT (incapacidade temporal).

No suposto de incapacidade temporal e durante os tres primeiros meses a empresa aboaralles aos seus traballadores o complemento necesario para que, durante este período, perciban o 100 por 100 do seu salario.

A consolidación de cada trienio dará dereito á percepción dun mes máis do complemento mencionado.

Artigo 33. Dereitos sindicais:

a) Comité de Empresa:

O Comité de Empresa é o órgano representativo e colegiado do conxunto de traballadores na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses, constituíndose en cada centro de traballo que posúa un censo de 50 ou máis traballadores.

b) Delegados de Persoal:

Os Delegados de persoal exercerán ante o empresario a representación para a que foron elixidos e terán as mesmas competencias establecidas para o Comité de Empresa.

c) Dereitos e garantías:

Os membros do Comité de Empresa, os Delegados de Persoal, e os Delegados Sindicais terán todas as competencias, dereitos e garantías que establece o Estatuto dos Traballadores, a Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais disposicións legais aplicábeis.

d) Ausencias:

Os membros do Comité de Empresa, os Delegados de Persoal, e os Delegados Sindicais, previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legalmente e neste Convenio.

e) Acumulación de horas:

Para facilitar a actividade sindical na empresa, provincia, Comunidade Autónoma ou Estado, as centrais sindicais con dereito a formar parte da mesa negociadora do Convenio poderán acumular as horas dos distintos membros dos Comités de Empresa e, se é o caso, dos Delegados de Persoal pertencentes ás súas organizacións, naqueles traballadores, Delegados ou membros do Comité de Empresa que as centrais sindicais designen, sen exceder o máximo total.

Os sindicatos teñen a obriga de lle comunicar por escrito ao empresario, con antelación á liberación, o nome do traballador designado previa aceptación expresa deste.

f) Non discriminación:

Ningún traballador poderá ser discriminado por razón da súa afiliación sindical, podendo expresar con liberdade as súas opinións, así como publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social comunicándollo ao empresario.

g) Dereito de reunión:

Garantirase o dereito que os traballadores teñen a reunirse no seu centro de traballo sempre que non se perturbe o desenvolvemento normal das actividades deste e, en todo caso, de acordo coa lexislación vixente. As reunións deberán ser comunicadas ao empresario ou representante legal da empresa coa antelación debida, con indicación dos asuntos incluídos na orde do día e as persoas non pertencentes ao cadro de persoal do centro de traballo que van asistir á asemblea.

h) Cota sindical:

A requirimento dos traballadores afiliados ás centrais ou sindicatos, os empresarios poderán descontar na nómina destes o importe da cota sindical, que se ingresará na conta que o sindicato correspondente determine.

i) Ausencia por negociación de convenio:

Os Delegados Sindicais, ou cargos nacionais de centrais sindicais implantadas no ámbito deste Convenio a nivel estatal, que se manteñan como traballadores en activo nalgunha empresa afectada polo mesmo e fosen designados como membros da Comisión Negociadora (e sempre que a empresa sexa do sector afectado pola negociación ou arbitraxe), previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para participar en negociacións de futuros convenios ou nas sesións da Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación e Arbitraje.

j) Dereito de información:

A empresa facilitará o intercambio de información entre os representantes dos traballadores e estes.

Artigo 34. Xubilación.

O persoal docente, ao igual que o resto dos traballadores afectados por este convenio, xubilárase obrigatoriamente ao finalizar o curso no que cumpran os sesenta e cinco anos, sempre que reúnan os requirimentos legais para ter dereito á percepción da súa pensión contributiva.

Non obstante, a empresa poderá propoñerlles a profesores de recoñecido prestixio a súa continuidade.

Caso de ser aceptado a proposta polo profesor, a súa continuidade prorrogará, previo expreso acordo das partes, curso a curso.

A empresa e os seus traballadores poderán, de mutuo acordo, acollerse aos sistemas de xubilación anticipada previstos na lexislación vixente.

Capítulo XI.

Artigo 35. Réxime disciplinario.

Para o persoal afectado por este Convenio establécense tres tipos de faltas: leves, graves e moi graves.

a) Son faltas leves:

- 1) Tres faltas de puntualidade inxustificadas no posto de traballo durante trinta días.
- 2) Unha falta inxustificada de asistencia ao traballo durante o prazo de trinta días.
- 3) Dar por concluída a clase con anterioridade á hora do seu remate, sen causa xustificada, ata dúas veces en trinta días.
- 4) Non comunicar os cambios de domicilio no prazo dun mes.
- 5) Neglixencia na entrega de cualificacións nas datas acordadas, no control de asistencia e disciplina dos alumnos.

b) Son faltas graves:

- 1) Máis de tres e menos de dez faltas inxustificadas de puntualidade cometidas nun prazo de trinta días.
- 2) Máis dunha e menos e catro faltas inxustificadas de asistencia ao traballo no prazo de trinta días.
- 3) Non axustarse ás programacións anuais acordadas, así como incumprir todos e cada un dos efectos das ditas programacións.
- 4) Demostrar reiteradamente pasividade e desinterese cos alumnos nos concernente á información das materias ou na formación educativa, a pesar das observacións que, por escrito, se lle fixesen para o efecto.
- 5) Discusións públicas con compañeiros de traballo no centro, que menosprezen ante o alumno a imaxe dun educador.
- 6) Faltar gravemente á persoa do alumno ou aos seus familiares.
- 7) A reincidencia en falta leve nun prazo de sesenta días.

8) Non cursar, nun prazo máximo dunha semana, o parte médico de baixa, cando se falte ao traballo por causa xustificada, a menos que sexa evidente a imposibilidade de o facer, e sempre que a empresa o reclamase no dito prazo.

9) A desobediencia ás ordes explícitas da empresa ou os seus directivos.

c) Son faltas moi graves:

1) Máis de nove faltas inxustificadas de puntualidade cometidas no prazo de trinta días.

2) Máis de tres faltas inxustificadas de asistencia ao traballo cometidas nun prazo de trinta días.

3) O abandono inxustificado e reiterado da función docente.

4) As faltas graves de respecto e maos tratos, de palabra un obra, a calquera membro da comunidade educativa do centro.

5) O grave incumprimento das obrigas educativas, de acordo coa lexislación vixente.

6) A reincidencia en falta grave se se cometese dentro dos seis meses seguintes a terse producido a primeira infracción.

Os regulamentos de réxime interior poderán determinar e tipificar situacións, feitos e omisións non previstas no presente Convenio, axustándose á legalidade vixente.

As infraccións cometidas polos traballadores prescribirán, as leves aos dez días, as graves aos quince días e as moi graves aos cincuenta días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión, e en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

As sancións serán:

a) Por faltas leves: Amoestación verbal; se fosen reiteradas, amoestación por escrito.

b) Por faltas graves: Amoestación por escrito, con coñecemento dos Delegados de persoal ou do Comité de Empresa, se o traballador así o desexase. Se existise reincidencia, suspensión de emprego e soldo de cinco a quince días, con constatación no expediente persoal.

c) Por faltas moi graves: Apercibimento de despedimento. Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a trinta días. Despedimento. En todos os casos con previa comunicación ao Delegados ou Delegados ou Comité de Empresa, se o houber.

O apercibimento pode ser acompañado da suspensión de emprego e soldo.

As sancións motivadas por faltas graves e moi graves deberán ser comunicadas por escrito ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivaron. Nos casos de sancións por faltas graves e moi graves darase audiencia ao interesado.

A dirección do centro, tendo en conta as circunstancias que concorren no feito e a conduta ulterior do traballador, poderá reducir as sancións por faltas leves, graves e moi graves, de acordo coa lexislación vixente.

Os centros de ensino anotarán nos expedientes persoais dos seus empregados as sancións graves que se lles impuxesen, podendo anotar tamén as amoestacións e as reincidencias en faltas leves.

A non comisión de faltas leves durante seis meses, e de graves durante un ano, determinará a cancelación das análogas que puidesen constar no expediente persoal.

Capítulo XII.

Artigo 36. Seguridade e saúde laboral.

En cantas materias afecten a seguridade e saúde no traballo serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais (Boletín Oficial do Estado do 10), e normativa concordante.

Para estes efectos, as empresas e traballadores sometidos ao presente Convenio deberán abordar a aplicación do parágrafo anterior, en consonancia cos criterios e declaracións xerais previstas na mencionada Lei.

Delegados de Prevención:

Os Delegados de Prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

No que se refire ás súas competencias e facultades, estarase ao previsto no artigo 36 da Lei 31/1995.

Será de aplicación aos Delegados de Prevención o previsto no artigo 37 da Lei de Prevención 31/1995, na súa condición de representantes dos traballadores.

Os Delegados de Prevención serán designados por e entre os representantes dos traballadores, no ámbito dos órganos de representación previstos nas normas a que se refire o artigo 34 da Lei 31/1995.

Nas empresas de ata 30 traballadores o Delegado de Prevención será o Delegado de Persoal. Nas empresas de 31 a 49 traballadores haberá un Delegado de Prevención que será elixido por e entre os Delegados de Persoal.

Nas empresas de 50 ou máis traballadores os Delegados de Prevención serán designados por e entre os representantes dos traballadores, de conformidade coa escala establecida no artigo 35, número 2, da Lei 35/1995.

Comité de Seguridade e Saúde:

Nas empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores constituirase un Comité de Seguridade e Saúde, que estará formado, tal e como se prevé no artigo 38 da devandita Lei, polos Delegados de Prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual ao dos Delegados de Prevención da outra.

O Comité de Seguridade e Saúde terá as competencias e facultades que se establecen no artigo 39 da Lei 31/1995.

O crédito horario os Delegados de Prevención será o que lles corresponde como representantes dos traballadores nesta materia específica, e, ademais, o necesario para o desenvolvemento dos seguintes cometidos:

- a) O correspondente ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde.
- b) O correspondente a reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos.
- c) O destinado para acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.

d) O destinado para acompañar a Inspección de Traballo e Seguridade Social nas visitas ao centro de traballo.

e) O derivado da visita ao centro de traballo para coñecer as circunstancias que deron lugar a un dano na saúde dos traballadores.

f) A destinada á súa formación.

Artigo 37. Seguro de accidentes.

Todas as empresas, que non o tivesen establecido, deberán subscribir a correspondente póliza de seguros de accidentes para os seus traballadores. A dita póliza cubrirá asistencia médica, cirúrxica e farmacéutica en caso de accidente tanto se produza o accidente no exercicio da profesión, ou no traslado ao traballo.

En caso de morte ou invalidez o capital asegurado será de 5.000.000 de pesetas.

Disposición Final.

Primeira.

As condicións pactadas neste convenio forman un todo indivisíbel e deben aplicarse con criterios de globalidade e no seu conxunto.

Segunda.

Ao presente convenio poderán adherirse cantas asociacións patronais ou sindicais que dispoñan da lexitimación establecida no título III do TLRET.

Terceira.

As organizacións asinantes deste convenio, así como as empresas afectadas, acóllense ao III Acordo Nacional de Formación Continua, ou aquel que o substitúa.

A correspondente Comisión Paritaria Sectorial intégrase na Comisión Paritaria de Ensino Privada da Fundación Tripartita para a formación no emprego.

Cuarta.

As cantidades que viñesen aboando as empresas aos seus traballadores superiores ás establecidas neste convenio, poderán ser absorbidas, a excepción das establecidas na disposición final sexta deste convenio.

En relación ás demais situacións, en cómputo anual e no seu conxunto, serán respectadas as máis beneficiosas que viñesen disfrutando os traballadores, especialmente no que se refire a xornada e vacacións que se respectarán como dereito "ad personam".

Quinta.

Cláusula de descolgamento: naqueles centros que acrediten obxectiva e verdadeiramente situacións de déficit ou perdas mantidas nos dous exercicios contábeis anteriores, e manteñan tónica parecida nas previsións do exercicio en curso, non serán de necesaria e obrigada aplicación os incrementos salariais que anualmente se pacten en convenio.

Aqueles centros que estean na situación indicada no parágrafo anterior, deberán dirixirse por escrito á Comisión Paritaria de Vixilancia de Convenio, achegando a seguinte documentación:

a) Memoria explicativa da situación do centro, con expresa mención ao número de alumnos por aula, importe total de salarios e cotizacións á Seguridade Social e gastos xerais do Centro.

b) Contabilidade do centro, convenientemente auditada, cos seus correspondentes balances e contas de resultados dos dous últimos anos.

c) Proposta salarial do centro para os seus empregados. A solicitude e a súa documentación deberán remitirse á Comisión Paritaria do Convenio dentro dos meses de xaneiro, febreiro e marzo correspondente.

Ao que se reciba a solicitude, formarase o correspondente expediente dándose traslado deste aos representantes dos traballadores do centro afectado, no prazo de quince días, con entrega de copia da documentación achegada polo centro. Nos sete días seguintes contados a partir da data da recepción da referida documentación, os representantes dos traballadores deberán manter as oportunas reunións cos restantes traballadores do centro ao obxecto de decidir unha postura ante a oferta deste.

De existir acordo expreso entre empresa e traballadores, ambas as partes fixarán a porcentaxe de aumento salarial así como a súa duración debendo comunicarllo á Comisión Paritaria.

De non existir acordo expreso dentro do prazo de quince días hábiles, contados a partir da data de recibir os representantes dos traballadores a Comunicación da Comisión Paritaria do Convenio, esta citará no seus locais as partes, que obrigatoriamente deberán comparecer na data sinalada.

Na comparecencia, ambas as partes expoñerán as súas posicións, achegando todos aqueles elementos de proba de que tenten valerse que se practicarán no momento, caso de ser posíbel. De non ser así, a Comisión Paritaria do Convenio fixará prazo para a súa práctica.

Os gastos que se produzan como consecuencia da intervención da Comisión Paritaria do Convenio, serán satisfeitos na súa totalidade polo centro iniciador do expediente de descolgamento.

Esta cláusula non poderá aplicarse dous anos consecutivos.

Sexta.

Os traballadores que, á entrada en vigor deste convenio, tivesen recoñecido o dereito á percepción dalgunha cantidade en concepto de antigüidade, seguirán a percibila, sen que no sucesivo poidan seguir incrementando o número de trienios xa consolidados. En compensación, esta cantidade non poderá ser absorbida e verase actualizada anualmente coa mesma porcentaxe que se estableza para o salario base.

Engadirase á cantidade anterior a que resulte de aplicar a seguinte fórmula ao tempo traballado con posterioridade á data de consolidación do último trienio e ata o 1 de xaneiro de 1997.

$$N.º \text{ meses desde vencemento último trienio ata } 1/1/97 \times \text{valor trienio}$$

36

Sétima.

As partes asinantes deste convenio acordan a adhesión incondicional, no acto do seu asinamento, ao Acordo interconfederal de Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais (ASEC).

ANEXO I

Táboas salariais 2001 (euros)

Categoría	Retrib. Anual	Salario base	Plus transporte	Compl. Funcional	Complem. Espec. Docente/hora
Rector				6478,44	
Vicerrector				3887,06	
Secretario xeral				4534,90	
Director Decano				3236,05	
Xefe de Estudios				2461,74	
Director Departamento				2267,46	
Xefe de Área ou xestión / Dpto. non docente				1943,53	
Director de Residencia				1943,53	
Xefe Laboratorios				2591,37	
GRUPO I: PERSOAL DOCENTE					
Xornada Completa Exclusiva					
a) Facultades e Escolas Técnicas Superiores:					
Prof. Director	26987,06	24777,91	2209,15		11,67
Prof. Agregado/ Titular	23613,57	21404,42	2209,15		11,67
Prof. Adxunto	18466,14	16256,99	2209,15		11,67
Prof. Asociado	17457,24	15248,09	2209,15		11,67
Prof. Axudante	15524,12	13314,97	2209,15		11,67
Profesor Colaborador	13642,15	11433,01	2209,15		11,67
b) Escolas Universitarias ou centros de educación superior e outros					
Prof. Titular	23222,28	21013,13	2209,15		9,71
Prof. Adxunto	18250,27	16041,13	2209,15		9,71
Prof. Colaborador	16866,88	14657,74	2209,15		9,71
Prof. Auxiliar	13642,15	11433,01	2209,15		9,71
Xornada Completa Ordinaria					
a) Facultades e Escolas Técnicas Superiores:					
Prof. Director	13493,52	11284,37	2209,15		11,67
Prof. Agregado/ Titular	11806,79	9597,64	2209,15		11,67
Prof. Adxunto.	9233,07	7023,92	2209,15		11,67
Prof. Asociado	8728,63	6519,48	2209,15		11,67
Prof. Axudante	7762,05	5552,91	2209,15		11,67
Profesor Colaborador	6821,07	4611,93	2209,15		11,67

b) Escolas Universitarias ou centros de educación superior e outros					
Prof. Titular	11611,14	9401,99	2209,15		9,71
Prof. Adxunto	9125,12	6915,97	2209,15		9,71
Profesor Colaborador	8433,44	6224,30	2209,15		9,71
Prof. Auxiliar	6822,09	4612,95	2209,15		9,71
c) Profesores Especiais					
Prof. visitante	s/c				

GRUPO II: PERSOAL NON DOCENTE					
Subgrupo 1:					
Titulado Superior	16866,88	14657,74	2209,15		
Titulado Medio	14166,24	11957,09	2209,15		
Subgrupo 2:					
Investigador principal	23613,57	21404,43	2209,15		
Axudante de Investigación	15517,56	13308,42	2209,15		
Subgrupo 3:					
Orientador Residencia	13574,47	11365,32	2209,15		
Vixilante/empleado de Residencia	8910,11	6700,96	2209,15		
Oficial 1ª	12225,14	10015,99	2209,15		
Oficial 2ª	10794,85	8585,70	2209,15		
Técnico Informática	14842,85	12633,70	2209,15		
Informático	12607,88	10398,74	2209,15		
Operador Informat.	11469,51	9260,36	2209,15		
Subgrupo 4:					
Técnico de Laboratorio	13564,74	11355,59	2209,15		
Axudante Laboratorio	9445,43	7236,29	2209,15		
Empleado de Biblioteca	9445,43	7236,29	2209,15		
Auxiliar de Biblioteca	8910,11	6700,96	2209,15		
Persoal Serv. xerais	8910,11	6700,96	2209,15		
Auxiliar de clínica	8910,11	6700,96	2209,15		
Auxiliar	8910,11	6700,96	2209,15		

(*) As táboas salariais correspondentes ao ano 2002 negociáranse tendo en conta a desviación do IPC coas actuais, máis un 0,5%.