

En el anexo I, página 29546, Universidad Rovira i Virgili, en los datos correspondientes a la referencia APC1999-0084, y al Investigador Responsable Masdeu i Bultó, Ana María, debe hacerse la siguiente corrección: En la columna Centro, donde dice: «Dpto. Química Física y Química», debe decir: «Dpto. Química Física y Química Inorgánica», y en la columna Título, donde dice: «Aqueous and supercritical solutions in inorganic catalytic activation of small molecules», debe decir: «Aqueous and supercritical solutions in the catalytic activation of small molecules».

En el anexo II, página 29547, Universidad Autónoma de Barcelona, en los datos correspondientes al Investigador Responsable Pira i Eroles, Miquel Àngel, debe hacerse la siguiente corrección: En la columna Referencia, donde dice: «APC1999-0044», debe decir: «APC1999-0004».

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

21073 RESOLUCIÓN de 8 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de «Universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de «Universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados» (código de Convenio número 9910715), que fue suscrito con fecha 24 de junio de 1999, 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 y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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, 8 de octubre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO DE «UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS»

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

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. *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. *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.

Asimismo, 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. *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 1999.

Su duración será del 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre del 2000. No obstante, las condiciones económicas se revisarán anualmente.

CAPÍTULO II

Artículo 5. *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.

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

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

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

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 Alberto Alcocer, 46.

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. *Organización del trabajo.*

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

CAPÍTULO IV

Artículo 9. *Clasificación del personal.*

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/titular.
 Profesor adjunto.
 Profesor asociado.
 Profesor ayudante.
 Profesor colaborador.

b) Profesorado de Escuelas Universitarias o centros de postgraduados y otros:

Profesor titular.
 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 1: 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 primera.
 Oficial segunda.
 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, pudiese 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 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/titular: 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 superior 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 titular: Es el Profesor (Doctor) 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.

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

Profesor auxiliar: Es el diplomado 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 1:

Titulado grado superior: Es quien poseyendo el título de Licenciado, Ingeniero o Aejerce en el centro la función específica para la que se le contrata.

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 encomienda la función de dirigir la biblioteca, se le aplicará lo establecido en este Convenio para la correspondiente titulación, contemplada en el grupo 2, subgrupo 1.

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: Es a 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: Es a quien la empresa le encomienda la colaboración con el correspondiente Director o Decano de la escuela para el desarrollo de las actividades directivas de aquél.

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

Director de departamento: Es quien, siendo profesor director o profesor agregado, 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.

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

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

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

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

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.

B) Contrato para el fomento de la contratación indefinida: En tanto estén vigentes la Ley 64/1997; la Ley 63/1997 (ambas de 26 de diciembre); la disposición adicional 43 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre; y, el Real Decreto 5/1999, de 9 de abril, 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 dieciocho a veintinueve años de edad, ambos inclusive. Parados de larga duración, que lleven, al menos, un año, inscritos como demandantes de empleo.

Mayores de cuarenta y cinco años.

Minusválidos.

b) Transformación, antes del 17 de mayo del año 2001, de contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos que pudieran celebrarse hasta el 17 de mayo del año 2000.

En el resto de requisitos y condiciones (forma, bonificaciones sociales, indemnizaciones por despido, exclusiones,...), se atenderá a lo establecido por la legislación vigente.

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, máster 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.

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 nueve meses dentro de un periodo de doce, 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 períodos de exámenes.

El desdoblamiento ocasional de grupos de alumnos por razones pedagógicas.

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 periodo 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 en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo 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 mayores de dieciséis y menores de veintinueve años, salvo que se trate de trabajadores minusválidos, a los que no se les aplicará este límite máximo, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato de prácticas.

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 15/1998, de 27 de noviembre, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando la prestación de servicios se efectúe durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio.

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, concretándose horarios y días de prestación de servicios.

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.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

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 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la denuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo periodo anual.

Las precitadas horas complementarias podrán ser objeto de consolidación dentro de la jornada ordinaria a tenor de lo establecido en el precitado Real Decreto 15/1998.

La jornada diaria podrá realizarse de forma continuada o partida. En caso de realizarse de forma partida, atendiendo a las necesidades de la empresa, el titular podrá establecer un máximo de dos interrupciones de jornada, siendo una de ellas el tiempo destinado a la comida.

Los contratos a tiempo parcial, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron. No obstante, en los contratos indefinidos a tiempo parcial celebrados antes de la entrada en vigor de dicho Real Decreto-ley, en que la jornada de trabajo sea inferior al nuevo límite legal establecido (77 por 100), se podrá realizar pacto de horas complementarias, quedando

en tal caso excluida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos establecidos en el párrafo tercero de este apartado.

I) Contrato de relevo: Es aquél mediante el cual el trabajador concierta con su empresa una reducción del 50 por 100 de su jornada y salario, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años como máximo a la exigida.

Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada sustituida hasta la fecha de jubilación prevista. La situación de este contrato de relevo y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general para causar derecho a la pensión de jubilación. Este contrato se extinguirá a todos los efectos al alcanzar el trabajador la referida edad.

Artículo 13. *Período de prueba.*

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

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Subgrupo 1 y 2: Tres 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 período de prueba será de diez meses.

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 doce horas semanales y menos de cuarenta y ocho 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, etc.), según las aptitudes del candidato. Caso de existir Reglamento de Régimen Interior, se realizará de acuerdo con lo previsto en el mismo al efecto.

Artículo 16. *Excedencia.*

Podrá ser voluntaria o forzosa. 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 otra si las partes así lo acuerdan.

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

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

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

- a) Por designación o elección para cargo público.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de IT, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez.
- c) Por la prestación del servicio militar o sustitutivo legal y durante el tiempo que dure esta situación.
- d) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en este sector.
- e) Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, siempre que la gravedad esté debidamente acreditada. No podrá ser superior a doce meses.
- f) 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.
- g) Por nacimiento o adopción de un hijo, según legislación vigente.

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.

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:

Jornada completa exclusiva, de mil seiscientos ochenta y cinco horas anuales, de las que seiscientos trece serán de docencia y mil setenta y dos para las actividades contempladas en este artículo y Convenio.

Jornada completa ordinaria, ochocientos cuarenta y dos horas anuales, de las que trescientas siete serán de docencia y quinientas treinta y cinco 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).

Grupo II (subgrupos 1,2,3 y 4), de mil setecientos horas anuales.

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 actividades las horas de docencia que no se utilicen para tal fin.

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

Hasta quince horas semanales se pueden destinar a docencia.

Las restantes horas semanales se dedicarán a: Preparación de clases, trabajo de investigación, tutorías, atención a consultas de los alumnos sobre materias académicas, exámenes, asistencia a reuniones, tareas de gobierno, prácticas de laboratorio, 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 seis horas diarias y siempre que durante dichos meses no exista actividad docente.

Durante este período, 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 periodo de descanso establecido al efecto en el ET, se considerará como tiempo de trabajo efectivo. El descanso entre jornadas será el que establece el ET.

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 periodo trabajado en ese año natural. Sólo 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 establezca 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 de diciembre y al 30 de junio, 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 mien-

tras la empresa lo determine. Su cuantía viene determinada en el anexo I y lo percibirán durante doce mensualidades.

Asimismo, todos aquellos titulados doctores con la categoría profesional de profesor titular en Escuelas Universitarias percibirán, durante doce mensualidades, un complemento especificado también en el anexo I.

Artículo 23. *Complemento especial docente.*

Tendrá 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:

$$\frac{\text{Salario bruto anual del trabajador}}{\text{Jornada anual del trabajador}}$$

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

CAPÍTULO IX

Artículo 25. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de un mes continuado de vacaciones al año, preferentemente en verano, computándose de 1 de agosto a 31 de julio.

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

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:

- Quince días naturales, en caso de matrimonio o situación legalmente reconocida.
- Tres días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo el trabajador necesite efectuar desplazamiento, el plazo será de cinco días.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber público y personal.
- Para realizar funciones sindicales en los términos legalmente establecidos y en este Convenio.
- Para asistencia a cursos de perfeccionamiento, siempre y cuando la empresa expresamente lo autorice.
- Un día por boda de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 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 del Acuerdo Nacional 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.*

Estos supuestos serán contemplados según establece en cada momento la legislación vigente.

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 departamento 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 establecerá 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. *IT. (incapacidad temporal).*

En los supuestos 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 disposiciones 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.

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 lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.
5. Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador.

6. Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
 7. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.
 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 una 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.

CAPÍTULO XII

Artículo 36. *Seguridad y salud laboral.*

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» del 10), y normativa concordante.

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

Delegados de prevención:

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

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

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

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

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de prevención será el Delegado de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de personal.

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

Comité de la seguridad y salud:

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un Comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención de la otra.

El Comité de seguridad y salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

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

a) El correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud.

b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.

e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.

f) El destinado a su formación.

Artículo 37. *Seguro de accidentes.*

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

En caso de muerte o invalidez el capital asegurado será de 5.000.000 de pesetas.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

Al presente Convenio podrán adherirse cuantas asociaciones patronales o sindicales que dispongan de la legitimación establecida en el título 3 del TRET.

Disposición final tercera.

Las organizaciones firmantes de este Convenio, así como las empresas afectadas, se acogen al II Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 5 de mayo de 1997.

La correspondiente Comisión Paritaria Sectorial se integra, por acuerdo de fecha 20 de marzo de 1997, en la Comisión Paritaria de Enseñanza Privada de la FORCEM.

Disposición final cuarta.

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

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

Disposición final quinta.

Cláusula de descuelgue: En aquellos centros que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores, y mantengan tónica parecida en las previsiones del ejercicio en curso, no serán de necesaria y obligada aplicación los incrementos salariales que anualmente se pacten en Convenio.

Aquellos centros que se encuentren en la situación indicada en el párrafo anterior, deberán dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria de Vigilancia de Convenio, acompañando la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de la situación del centro, con expresa mención al número de alumnos por aula, importe total de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social y gastos generales del centro.

b) Contabilidad del centro, convenientemente auditada, con sus correspondientes Balances y cuentas de Resultados de los dos últimos años.

c) Propuesta salarial del centro para sus empleados. La solicitud y su documentación deberán remitirse a la Comisión Paritaria del Convenio dentro de los meses de enero, febrero y marzo correspondiente.

Una vez recibida la solicitud, se formará el correspondiente expediente dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores del centro afectado, en el plazo de quince días, con entrega de copia de la documentación aportada por el centro. En los siete días siguientes, contados a partir de la fecha de la recepción de la referida documentación, los representantes de los trabajadores deberán mantener las oportunas reuniones con los restantes trabajadores del centro al objeto de decidir una postura ante la oferta de éste.

De existir acuerdo expreso entre empresa y trabajadores, ambas partes fijarán el porcentaje de aumento salarial así como su duración debiendo comunicarlo a la Comisión Paritaria.

De no existir acuerdo expreso dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de recibir los representantes de los tra-

bajadores la comunicación de la Comisión Paritaria del Convenio, ésta citará en sus locales a las partes, quienes obligatoriamente deberán comparecer en la fecha señalada.

En la comparecencia, ambas partes expondrán sus posiciones, aportando todos aquellos elementos de prueba de que intenten valerse que se practicarán en el momento, caso de ser posible. De no ser así, la Comisión Paritaria del Convenio fijará plazo para su práctica.

Los gastos que se produzcan como consecuencia de la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, serán satisfechos, en su totalidad, por el centro iniciador del expediente de descuelgue.

Esta cláusula no podrá aplicarse dos años consecutivos.

Disposición final sexta.

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

Se añadirá a la cantidad anterior la que resulte de aplicar la siguiente fórmula al tiempo trabajado con posterioridad a la fecha de consolidación del último trienio y hasta el 1 de enero de 1997:

$$N.º \text{ meses desde vencimiento último trienio hasta } 1-1-97 \times \text{valor trienio}$$

36

Disposición final séptima.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la adhesión incondicional, en el acto de la firma del mismo, al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscribiendo el correspondiente acta.

TABLAS SALARIALES PARA 1999

Categoría	Retrib. anual	Salario base	Plus transporte	Compl. funcional	Complem. espec. docente/hora
Rector				1.021.000	
Vicerrector				612.600	
Secretario general				714.700	
Director Decano				510.000	
Jefe de estudios				387.970	
Director departamento				357.350	
Jefe de área o gestión/departamento no docente				306.300	
Director de residencia				306.300	
Jefe laboratorios				408.400	

Grupo I: Personal docente

Jornada completa exclusiva

a) Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:					
Prof. Director	4.253.155	3.904.994	348.161		1.838
Prof. agregado/titular	3.721.494	3.373.333	348.161		1.838
Prof. adjunto	2.910.260	2.562.099	348.161		1.838
Prof. asociado	2.751.258	2.403.097	348.161		1.838
Prof. ayudante	2.446.598	2.098.437	348.161		1.838
Prof. colaborador	2.150.000	1.801.839	348.161		1.838
b) Escuelas Universitarias o centros de educación superior y otros:					
Prof. titular (*)	3.659.826	3.311.665	348.161		1.531
Prof. adjunto	2.876.234	2.528.079	348.161		1.531
Prof. colaborador	2.658.218	2.310.057	348.161		1.531
Prof. auxiliar	2.150.000	1.801.839	348.161		1.531

Jornada completa ordinaria

a) Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:					
Prof. Director	2.126.577	1.778.416	348.161		1.838
Prof. agregado/titular	1.860.747	1.512.586	348.161		1.838
Prof. adjunto	1.455.130	1.106.969	348.161		1.838
Prof. asociado	1.375.629	1.027.468	348.161		1.838
Prof. ayudante	1.222.299	875.138	348.161		1.838
Prof. colaborador	1.075.000	726.839	348.161		1.838

Categoría	Retrib. anual	Salario base	Plus transporte	Compl. funcional	Complem. espec. docente/hora
b) Escuelas Universitarias o centros de educación superior y otros:					
Prof. titular (*)	1.829.913	1.481.752	348.161		1.531
Prof. adjunto	1.438.117	1.089.956	348.161		1.531
Prof. colaborador	1.329.109	980.948	348.161		1.531
Prof. auxiliar	1.075.000	727.000	348.161		1.531
c) Profesores especiales:					
Prof. visitante	s/c				

Grupo II: Personal no docente

Subgrupo 1:					
Titulado superior	2.658.218	2.310.057	348.161		
Titulado medio	2.232.897	1.884.436	348.161		
Subgrupo 2:					
Investigador principal	3.721.495	3.373.334	348.161		
Ayudante de investigación	2.445.565	2.097.404	348.161		
Subgrupo 3:					
Orientador residencia	2.139.333	1.791.172	348.161		
Vigilante/empleado de residencia	1.404.231	1.056.070	348.161		
Oficial de primera	1.926.680	1.578.519	348.161		
Oficial de segunda	1.701.266	1.353.105	348.161		
Técnico informático	2.339.230	1.991.069	348.161		
Informático	1.987.000	1.638.839	348.161		
Operador informat.	1.807.592	1.459.431	348.161		
Subgrupo 4:					
Técnico de laboratorio	2.137.800	1.789.639	348.161		
Ayudante laboratorio	1.488.599	1.140.438	348.161		
Empleado de biblioteca	1.488.599	1.140.438	348.161		
Auxiliar de biblioteca	1.404.231	1.056.070	348.161		
Personal servicios generales	1.404.231	1.056.070	348.161		
Auxiliar de clínica	1.404.231	1.056.070	348.161		
Auxiliar	1.404.231	1.056.070	348.161		

(*) Los profesores titulares de E. Universitarias, con la titulación académica de Doctor, percibirán un complemento de 500.000 pesetas, que se adicionará a su retribución bruta anual.

21074 *RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 1999, del Instituto Nacional de Empleo, por la que se da publicidad a las actividades y ocupaciones que se consideran prioritarias para la aprobación de proyectos de interés general y social de la Orden de 19 de diciembre de 1997.*

El artículo 2 de la Orden de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, establece que la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, antes del 30 de octubre de cada año, determinará, mediante resolución administrativa, aquellas actividades y ocupaciones que se consideren preferentes a efectos de la aprobación posterior de proyectos u obras de interés general y social presentados por las entidades citadas anteriormente.

El funcionamiento del programa debe ajustarse a los compromisos adquiridos en el Plan de Acción para el Empleo, de tal manera que los ámbitos de actividad a través de los cuales se desarrollan las acciones de colaboración entre el Instituto Nacional de Empleo y organismos públicos o entidades sin fines de lucro sean los más susceptibles de generar posibilidades de colocación para los desempleados participantes.

Con la finalidad de acercar la gestión del programa al cumplimiento de su objetivo de mejorar la empleabilidad de los demandantes de empleo a través de contratos de trabajo que les facilite una práctica profesional

adecuada para su integración laboral, se consideran como actividades prioritarias las que se especifican a continuación:

1. Actividades de desarrollo cultural, como:

Desarrollo cultural local.
Turismo.
Patrimonio cultural.
Audiovisuales.
Similares.

Ocupaciones correspondientes:

Titulados universitarios superiores y medios (según anexo).
Agentes de información.
Agentes de encuestas.
Vigilantes en general.
Peones en general.
Operadores de radio.
Personal de apoyo.

2. Actividades científicas, como:

Áreas diversas de investigación.

Ocupaciones correspondientes:

Titulados universitarios superiores y medios (según anexo).
Técnicos especializados.
Personal de apoyo.