

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

CAPÍTULO I

Artículo 1º. Ámbito territorial.

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

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

Artículo 2º. Ámbito funcional.

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

Artículo 3º. 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. arts. 1.3 y 2.

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

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

Artículo 4º. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2016.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2018. No obstante, las condiciones económicas se negociarán anualmente.

CAPÍTULO II

Artículo 5º. Denuncia, prórroga y revisión.

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

Artículo 6º.

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 7º. Comisión Paritaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Artículo 8º. 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 9º. Clasificación del personal.

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

GRUPO I: DOCENTES

a) Facultades o Escuelas Técnicas Superiores:

- **Nivel I:** Doctor responsable de Planes de Estudio de diversos Grados y Master universitarios de un mismo centro o facultad.
- **Nivel II:** Doctor acreditado dedicado a docencia y/o investigación y responsable de una titulación académica.
- **Nivel III:** Doctor acreditado dedicado a docencia y/o investigación.
- **Nivel IV:** Doctor no acreditado.
- **Nivel V:** Titulado universitario no Doctor.
- **Nivel VI:** Titulado no Doctor con menos de dos años de experiencia docente.

b) Escuelas universitarias o centros de Educación Superior:

- **Nivel I:** Doctor acreditado dedicado a docencia y/o investigación responsable de un Plan de Estudios.
- **Nivel II:** Doctor dedicado docencia y/o investigación.
- **Nivel III:** Titulado no Doctor.
- **Nivel IV:** Titulado que colabora con profesores de niveles superiores.

c) Profesores especiales.

- **Nivel I:** titulado que colabora temporalmente en la docencia al amparo de un convenio de colaboración suscrito entre universidades o escuelas universitarias.

GRUPO II: PERSONAL NO DOCENTE

Subgrupo 1: Titulados

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

Subgrupo 2: Personal investigador

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

Subgrupo 3: Personal de apoyo a la gestión

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

Subgrupo 4:

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

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

Artículo 10º. Cargos directivos temporales

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

- Rector, Director
- Vice-Rector, Vice-Director
- Secretario General
- Director, Decano
- Vicedecano o Jefe de Estudios
- Director de Departamento
- Jefe de Área de Gestión o de Departamento
- Director de Residencia
- Jefe de Laboratorio

CAPÍTULO V

Artículo 11º. Definición de cargos directivos temporales

- **Rector (Director):** Es el Profesor Director o quien reúna los requisitos a éste exigibles, al que la empresa encomienda la máxima responsabilidad académica de la Universidad o Centro Universitario.
- **Vice-Rector (Vice-Director):** Es quien es designado como tal por la empresa. Ayuda al Rector (Director) en las tareas que éste determine.
- **Secretario General:** Es el profesor titular a quien la empresa encomienda la coordinación académica relacionada con la administración educativa, tramitación de planes de estudios, tramitación de expedientes académicos, etc.
- **Director (Decano) de Facultad o Escuela Técnica:** Es a quien la empresa le encomienda la Dirección de una Facultad, Escuela Técnica Superior o Escuela Universitaria. Tendrá a su cargo los directivos y Profesorado de su Facultad o escuela.
- **Vicedecano o Jefe de Estudios:** Es a quien la empresa le encomienda la colaboración con el correspondiente Director o Decano de la Escuela para el desarrollo de las actividades directivas de aquél.

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

- **Director de Departamento:** Es quien, cumpliendo los requisitos a tenor de la legislación vigente, es nombrado por la empresa para dirigir el correspondiente departamento.
- **Jefe de Área de Gestión o de Departamento:** Es a quien la empresa encomienda la dirección de un determinado departamento no académico y la dirección del personal a él adscrito.
- **Director de Residencia:** Es a quien la empresa encomienda la dirección de la Residencia Universitaria y la de los empleados que en ella trabajan.
- **Jefe de Laboratorio:** Es quien, con titulación adecuada, dirige la labor de todos los laboratorios de la Universidad, al personal ayudante y se responsabiliza de la provisión de material necesario para la actividad de los mismos.

CAPÍTULO VI

Artículo 12º. Contratación.

a) Disposiciones Generales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Contrato de interinidad

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

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

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

c) Contrato para realización de una obra o servicio determinado

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

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.

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

d) Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

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

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

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

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

- los periodos de inscripción y matrícula.
- los periodos de exámenes.
- el desdoblamiento ocasional de grupos de alumnos por razones pedagógicas.

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

e) Contrato de Trabajo en Prácticas

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

f) Contrato para la formación

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

h) Contrato a tiempo parcial.

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

Artículo 13º. Período de prueba.

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

GRUPO I: 5 meses.

GRUPO II:

Subgrupo 1 y 2: 2 meses

Subgrupo 3: 1 mes

Subgrupo 4: 20 días

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

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

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

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

Artículo 14º. Vacantes.

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

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

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

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

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

Artículo 15º. Ascensos.

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

Artículo 16º. Excedencias.

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

a) EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

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

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

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

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

b) EXCEDENCIA FORZOSA.

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

- a) Por designación o elección para cargo público
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de IT, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en este sector.
- d) Por descanso de un curso escolar para los trabajadores docentes o técnicos que deseen dedicarse al perfeccionamiento profesional, debidamente acreditado y por cada período de 6 años ininterrumpidos de trabajo en el mismo centro.

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

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

c) EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO.

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

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

d) EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR.

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

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

Artículo 17º. 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: 2 meses el personal Docente o investigador y 1 mes el subgrupo 3. El resto 15 días.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a 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 2 días de salario por cada día de retraso en el pago.

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

CAPÍTULO VII

Artículo 18º. Jornada de trabajo.

GRUPO I (PERSONAL DOCENTE):

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

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

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

A modo indicativo para el PERSONAL DOCENTE la jornada puede distribuirla la empresa de la siguiente forma:

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

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

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

GRUPO II -Subgrupos 1, 2, 3 y 4- (PERSONAL NO DOCENTE): 1.700 horas anuales.

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

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

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

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

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

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

Artículo 19º. Descanso semanal.

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

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

CAPÍTULO VIII

Artículo 20º. Salario.

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

El salario a que tienen derecho los trabajadores afectados por el convenio estará formado por: salario base de grupo (o subgrupo), salario base de nivel, complementos voluntarios, complementos no absorbibles, complemento específico docente por hora, y complemento por cargo directivo temporal, en su caso. Lo percibirán los trabajadores durante los 5 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 21º. Pagas extraordinarias.

Todo trabajador tendrá derecho a la percepción de 2 pagas extraordinarias al año. Se compondrán de salario base de grupo (o subgrupo), salario base de nivel y complemento personal no absorbible, según disposición adicional sexta de este convenio.

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

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

Artículo 22º. Complemento por cargo directivo temporal

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

Artículo 23º. Complemento específico docente.

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

Artículo 24º. Horas extraordinarias.

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

Se calculará su valor a tenor de la siguiente fórmula:

Salario bruto anual del trabajador

Jornada anual del trabajador

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

CAPÍTULO IX

Artículo 25º. Vacaciones.

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

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

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

Artículo 26º. Permisos retribuidos.

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

- a) 15 días naturales, en caso de matrimonio o situación legalmente reconocida.
- b) 3 días en caso de nacimiento de un hijo o fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite efectuar desplazamiento, el plazo será de 5 días.
- c) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber público y personal
- f) Para realizar funciones sindicales en los términos legalmente establecidos y en este convenio.
- g) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento, siempre y cuando la empresa expresamente lo autorice.
- h) Un día por boda de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) El tiempo necesario para acudir a exámenes de perfeccionamiento profesional, siempre que no supongan una posibilidad de acceso a otro puesto de trabajo.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que no puedan ser realizadas fuera de la jornada de trabajo.
- k) Cuatro días laborables de asuntos propios para el personal No Docente, con un preaviso de 15 días si se pide un solo día y un preaviso de un mes si son más de uno.

Permisos retribuibles:

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

Permisos sin sueldo:

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

Artículo 27º. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, lactancia y guarda legal.

Maternidad:

En el supuesto de parto la suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas o las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Se atenderá a la legislación vigente en los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta 6 años, a mayores de esa edad, cuando se trate de menores discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar, a tenor de la normativa vigente.

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

Paternidad:

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

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

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

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho

Lactancia:

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

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

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deben permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

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

Reducción de jornada:

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

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

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

Artículo 28º. Movilidad funcional.

La empresa, si la organización docente lo exige, puede asignar a los docentes la impartición de cualquier asignatura dentro de las comprendidas en su área de conocimiento u otro afín, partiendo de su Titulación y nivel, 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 29º. 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 30º. Enseñanza gratuita.

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

Artículo 31º. Plus extrasalarial de transporte.

Todos los trabajadores como mínimo con media jornada tendrán derecho a percibir, durante los 11 meses de actividad laboral, un plus de transporte y en la cuantía que se establece en el ANEXO I.

Cuando su jornada inferior, con independencia de la cuantía de la misma, percibirá el 50%, de este plus según se establece en las tablas del anexo.

Artículo 32º. Incapacidad temporal (I.T.).

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

Este complemento se aplicará siempre que exista derecho a la percepción de la prestación de la seguridad social.

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

Artículo 33º. Derechos sindicales.

a) Comité de Empresa:

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

b) Delegados de Personal:

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

c) Derechos y garantías:

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

d) Ausencias:

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

e) Acumulación de horas:

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

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

f) No discriminación:

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

g) Derecho de reunión:

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

h) Cuota sindical:

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

i) Ausencia por negociación de convenio:

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

j) Derecho de información:

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

Artículo 34º. Jubilación.

El trabajador podrá jubilarse de manera ordinaria según los requisitos establecidos en la legislación vigente, aplicable al efecto. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la pensión de jubilación de la Seguridad Social podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

La jubilación podrá tener efecto al final del curso académico de la Universidad, Centro universitario privado o centro de formación de postgraduados si hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador.

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

CAPÍTULO XI

Artículo 35º. Régimen disciplinario.

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

Son faltas leves:

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

Son faltas graves:

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

Son faltas muy graves:

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

- 7) Los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos y omisiones, no previstas en el presente Convenio, ajustándose a la legalidad vigente.
- 8) Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, las leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones serán:

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

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

Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido. En todos los casos con previa comunicación al o los Delegados o Comité de Empresa, si lo hubiere.

El apercibimiento puede ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.

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

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

Los Centros de enseñanza anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les 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 36º. Seguridad y Salud Laboral.

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

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

Delegados de Prevención.

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

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

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

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

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

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

Comité de Seguridad y Salud.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

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

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

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

Artículo 37º. Seguro de Accidentes.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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

La correspondiente Comisión Paritaria Sectorial se integra en la Comisión Paritaria de Enseñanza Privada de la Fundación Tripartita para la formación en el empleo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 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 adicional sexta de este convenio.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

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

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

Para cualquier desarrollo de esta Disposición Adicional, se atenderá a lo que establezca la Comisión paritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de las Universidades Privadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA. Asimilación a la nueva clasificación profesional

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación profesional existente en el anterior convenio a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a la realidad del sector, se establece una nueva clasificación profesional que implica una sustitución del sistema hasta ahora existente basado, exclusivamente, en categorías profesionales.

La nueva clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, subgrupos y niveles, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos niveles de trabajo.

El personal quedará integrado en alguno de los grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

Los trabajadores contratados con anterioridad a este convenio mantendrán la retribución que tenían reconocida según su anterior categoría profesional, sustituida por los actuales grupos, subgrupos y niveles.

A partir de la publicación, en el Boletín Oficial del Estado, del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo obligadas las entidades a contratar por grupo profesional, subgrupo y nivel.

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

GRUPO I: DOCENTES

a) Facultades o Escuelas Técnicas:

| ANTIGUA CATEGORÍA | NUEVA CLASIFICACIÓN |
|--------------------------|----------------------------|
| Profesor director | Nivel I |
| Profesor agregado | Nivel II |
| Profesor adjunto | Nivel III |
| Profesor asociado | Nivel IV |
| Profesor ayudante | Nivel V |
| Profesor colaborador | Nivel VI |

b) Escuelas universitarias o centros de Educación Superior:

| ANTIGUA CATEGORÍA | NUEVA CLASIFICACIÓN |
|--------------------------|----------------------------|
| Profesor agregado | Nivel I |
| Profesor adjunto | Nivel II |
| Profesor colaborador | Nivel III |
| Profesor auxiliar | Nivel IV |

c) Profesores especiales:

| ANTIGUA CATEGORÍA | NUEVA CLASIFICACIÓN |
|--------------------------|----------------------------|
| Profesor visitante | Nivel I |

GRUPO II: PERSONAL NO DOCENTE

Subgrupo 1: Titulados

| ANTIGUA CATEGORÍA | NUEVA CLASIFICACIÓN |
|--------------------------|----------------------------|
|--------------------------|----------------------------|

| | |
|-------------------------|----------|
| Titulado Grado Superior | Nivel I |
| Titulado Grado Medio | Nivel II |

Subgrupo 2: Personal investigador

| ANTIGUA CATEGORÍA | NUEVA CLASIFICACIÓN |
|---------------------------|---------------------|
| Investigador principal | Nivel I |
| Ayudante de investigación | Nivel II |

Subgrupo 3: Personal de apoyo a la gestión

| ANTIGUA CATEGORÍA | NUEVA CLASIFICACIÓN |
|--|---------------------|
| Técnico informático | Nivel I |
| Orientador de residencia Técnico de laboratorio | Nivel II |
| Informático | Nivel III |
| Oficial 1ª | Nivel IV |
| Operador informático | Nivel V |
| Oficial 2ª | Nivel VI |

Subgrupo 4:

| ANTIGUA CATEGORÍA | NUEVA CLASIFICACIÓN |
|--|---------------------|
| Vigilante /empleado de Residencia Ayudante de laboratorio Empleado de Biblioteca Auxiliar de Biblioteca Personal de Servicios Generales Auxiliar de clínica Auxiliar | Nivel único |

**DISPOSICION ADICIONAL DUODÉCIMA. Igualdad de oportunidades y no discriminación/
planes de igualdad**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el

alcance y contenido establecidos en esta disposición adicional, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

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

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

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

- a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad.
- b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ANEXO I

| TABLAS SALARIALES 2016 | | | | | |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------|--------------------------|--|
| Cargos directivos temporales | Complemento funcional | | | | |
| Rector | 8.202,93 € | | | | |
| Vicerrector | 4.921,75 € | | | | |
| Secretario General | 5.742,03 € | | | | |
| Director Decano | 4.097,45 € | | | | |
| Jefe de estudios | 3.117,03 € | | | | |
| Director de Departamento | 2.871,04 € | | | | |
| Jefe de Área o gestión / Departamento no docente | 2.460,88 € | | | | |
| Director de Residencia | 2.436,51 € | | | | |
| Jefe Laboratorios | 3.281,17 € | | | | |
| GRUPO I : PERSONAL DOCENTE | | | | | |
| Categoría | Salario base de grupo | Salario base de nivel | Plus transporte | RETRIBUCIÓN ANUAL | Complemento específico docente/hora |
| Jornada completa exclusiva | | | | | |
| a) Facultades y Escuelas Técnicas Superiores: | | | | | |
| Nivel I | 13.736,00 € | 17.637,50 € | 2.797,21 € | 34.170,70 € | 14,78 € |
| Nivel II | 13.736,00 € | 13.366,03 € | 2.797,21 € | 29.899,23 € | 14,78 € |
| Nivel III | 13.736,00 € | 6.848,41 € | 2.797,21 € | 23.381,61 € | 14,78 € |
| Nivel IV | 13.736,00 € | 5.570,95 € | 2.797,21 € | 22.104,15 € | 14,78 € |
| Nivel V | 13.736,00 € | 3.123,25 € | 2.797,21 € | 19.656,46 € | 14,78 € |
| Nivel VI | 13.736,00 € | 740,34 € | 2.797,21 € | 17.273,55 € | 14,78 € |
| b) Escuelas Universitarias o centros de Educación Superior y otros: | | | | | |
| Nivel I | 13.736,00 € | 12.870,58 € | 2.797,21 € | 29.403,79 € | 12,29 € |
| Nivel II | 13.736,00 € | 6.575,09 € | 2.797,21 € | 23.108,30 € | 12,29 € |
| Nivel III | 13.736,00 € | 4.823,46 € | 2.797,21 € | 21.356,66 € | 12,29 € |
| Nivel IV | 13.736,00 € | 740,34 € | 2.797,21 € | 17.273,55 € | 12,29 € |
| c) Profesores Especiales: | | | | | |
| Profesor visitante | s/c | | | | |

| GRUPO II: PERSONAL NO DOCENTE | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|------------------------|--------------------------|
| Categoría | Salario base de subgrupo | Salario base de nivel | Plus Transporte | RETRIBUCION ANUAL |
| Subgrupo 1: | | | | |
| Nivel I | 13.736,00 € | 4.823,46 € | 2.797,21 € | 21.356,66 € |
| Nivel II | 13.736,00 € | 1.403,92 € | 2.797,21 € | 17.937,13 € |
| Subgrupo 2: | | | | |
| Nivel I | 13.736,00 € | 13.366,04 € | 2.797,21 € | 29.899,24 € |
| Nivel II | 13.736,00 € | 3.114,96 € | 2.797,21 € | 19.648,17 € |
| Subgrupo 3: | | | | |
| Nivel I | 10.100,00 € | 5.896,64 € | 2.797,21 € | 18.793,85 € |
| Nivel II | 10.100,00 € | 4.290,63 € | 2.797,21 € | 17.187,84 € |
| Nivel III | 10.100,00 € | 3.066,76 € | 2.797,21 € | 15.963,97 € |
| Nivel IV | 10.100,00 € | 2.582,13 € | 2.797,21 € | 15.479,33 € |
| Nivel V | 10.100,00 € | 1.625,35 € | 2.797,21 € | 14.522,56 € |
| Nivel VI | 10.100,00 € | 771,10 € | 2.797,21 € | 13.668,31 € |
| Subgrupo 4: | | | | |
| Nivel único | 5.700,00 € | 3.472,80 € | 2.797,21 € | 11.970,01 € |