

17642 RESOLUCION de 26 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del V Convenio Colectivo para Centros de Educación Universitaria e Investigación.

Visto el texto del V Convenio Colectivo para Centros de Educación Universitaria e Investigación, que fue suscrito con fecha 14 de junio de 1989, de una parte, por la CECE, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos FETE-UGT, FSIE, CC.OO. y USO, en la de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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, acuerda:

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, 26 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo para Centros de Educación Universitaria e Investigación.

V CONVENIO DE AMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACION UNIVERSITARIA E INVESTIGACION

PREAMBULO

El presente Convenio se concierda entre CECE en representación de la Patronal, y las Centrales Sindicales FETE-UGT, FSIE, CCOO y U.S.O.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I: AMBITOS

ARTICULO 1º: El presente Convenio es de aplicación en todo el ámbito territorial del Estado Español.

Quedan excluidas como materias de negociación, en convenios de ámbito inferior, las que se especifican en este Convenio.

ARTICULO 2º: El presente Convenio afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en Centros de Educación Universitaria y de Investigación sin finalidad de lucro.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) Los reseñados en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y los que desempeñan funciones de Director Gerente, Administrador General y equivalente.
- b) Los graduados -becarios o no- que se inicien en la Investigación y la docencia bajo la Dirección de los profesores, de conformidad con los Estatutos y Reglamentos propios de cada Centro.
- c) Los alumnos que participan en las tareas de los distintos departamentos o servicios, aunque disfruten de beca-colaboración o alguna otra beca análoga.
- d) Los profesionales que en el campo de su especialidad colaboran en las tareas universitarias, cualesquiera que estas sean siempre que no constituyan su tarea principal.
- e) El personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación y Ciencia o con otras entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos.
- f) Los Profesores que al llegar a los 65 años se jubilen y continúen colaborando con los Centros al amparo de lo establecido en el tercer párrafo del artículo 56.

ARTICULO 3º: Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Sus efectos económicos se aplicarán desde el 1º de Enero de 1.989.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de Diciembre de 1.990, sin perjuicio de la actualización de las condiciones económicas que se efectuará con efecto de 1º de Enero de 1.990.

ARTICULO 4º: En los Convenios de ámbito inferior, que pudieran negociarse a partir de la firma de este Convenio, se excluirán de la negociación: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones, finalizado obligatoriamente su ámbito temporal el 31 de Diciembre de 1.982, a menos que exista prórroga.

Estas condiciones restrictivas se mantendrán en los Convenios que puedan renegociarse, excepción hecha de la jornada de trabajo, que podrá mantenerse la del Convenio pactado anteriormente.

Quedan excluidos de la aplicación de este artículo aquellos Convenios de ámbito inferior que se hubieran venido negociando y publicando con anterioridad al 19 de junio de 1.982, y sus sucesivas renegociaciones.

CAPITULO II

DENUNCIA, REVISION Y PRORROGA DEL CONVENIO

ARTICULO 5º: El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de Diciembre de 1.990, por tática reconducción, si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de un mes al término de su período de vigencia, o al de cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO 6º: No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de Enero de cada año de prórroga.

ARTICULO 7º: Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

CAPITULO III

COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

ARTICULO 8º: Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

ARTICULO 9º: La Comisión Paritaria estará integrada por las organizaciones empresariales y sindicales que firman este Convenio.

La Comisión estará constituida por un miembro de cada Central firmante con voto cualificado, en función de la representatividad oficial de las mismas, y un número igual de representantes de la parte empresarial.

ARTICULO 10º: La Comisión Paritaria será Única para todo el Estado y se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

En convocatoria extraordinaria, la parte solicitante especificará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el Orden del Día, el lugar y fecha de la reunión. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

CAPITULO IV: ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 11º: La disciplina, jerarquía y organización del trabajo se ajustarán a los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones aplicables, y a los usos y costumbres universitarias propias de este tipo de Centros. La aplicación de lo dispuesto respecto de las Universidades con facultad de colación de grados, será sin perjuicio de lo establecido en sus Estatutos.

TÍTULO II**Del personal****CAPÍTULO I: CLASIFICACION****SECCION PRIMERA: Clasificación de Centros**

ARTICULO 12º: A los efectos del presente Convenio, los Centros se clasifican en:

- a) Escuelas Universitarias.
- b) Centros Universitarios.

SECCION SEGUNDA: Clasificación del personal

ARTICULO 13º: El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica en los grupos, subgrupos y categorías siguientes:

Grupo I: Personal docente: Comprende las siguientes categorías:

- a) Profesor Titular.
- b) Profesor Agregado.
- c) Profesor Adjunto.
- d) Profesor Auxiliar o Ayudante.

Así mismo y teniendo en cuenta la diversidad de los Centros afectados por el presente Convenio y que en muchos de ellos se imparten enseñanzas de distinto grado, podrán existir otras categorías docentes de acuerdo con la legislación vigente y los Estatutos y Reglamentos propios de cada Centro.

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

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

Grupo II: Personal no docente: Comprende los subgrupos y categorías siguientes:

Subgrupo 1º.- Personal titulado

a) **Titulado de grado superior:** Licenciados, Ingenieros, Arquitectos Superiores.

b) **Titulados de grado medio:** Ingeniero o Arquitecto Técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Asistente Social, Graduado Social, etc...

Subgrupo 2º.- Personal de investigación.

- a) Investigador.
- b) Colaborador científico.
- c) Ayudantes de Biblioteca, de Laboratorio y Oficiales de 2º de Taller.
- d) Aspirantes.

Subgrupo 3º.- Personal Administrativo**1.- Administración y oficinas**

- a) Jefe Superior.
- b) Jefe de Sección.
- c) Jefe de Negociado.
- d) Subjefe de Negociado.
- e) Oficial de 1º.
- f) Oficial de 2º.
- g) Auxiliar.
- h) Aspirante.
- i) Intendente.

2.- Proceso de Datos

- a) Analista.
- b) Programador.
- c) Operador.
- d) Perforista-Grabador.

Subgrupo 4º.- Personal Subalterno

- a) Conserje.
- b) Ordenanza, bedel o portero.
- c) Botones.
- d) Personal de limpieza.
- f) Telefonista.

Subgrupo 5º.- Personal de Servicios Auxiliares

- a) Encargado de Servicios Auxiliares.
- b) Conductor.
- c) Mozo de servicio.
- d) Camarero de Bar.
- e) Jardinero.
- f) Pinche o Aprendiz.
- g) Oficial de 1º de Servicios Auxiliares.
- h) Oficial de 2º de Servicios Auxiliares.
- i) Ayudante de Servicios Auxiliares.
- j) Personal no cualificado.
- k) Auxiliar de Librería y Reprografía.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener previstas todas ellas si el volumen de la actividad del Centro y sus necesidades no lo requieren y las Disposiciones Legales vigentes no lo exigen. Las definiciones correspondientes a las mencionadas categorías son las que se reflejan en el apéndice I de este Convenio.

La posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí la categoría laboral de quienes los ostentan o posean.

SECCION TERCERA:**Clasificación del personal por razón de su permanencia**

ARTICULO 14º: El personal, afectado por el presente Convenio, se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones, que las indicadas en los artículos siguientes y aquellas establecidas por la Ley y teniendo en cuenta las condiciones específicas del sector.

ARTICULO 15º: El personal admitido en el Centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo, una vez transcurrido el período de prueba.

ARTICULO 16º: Es personal interino, el contratado para sustituir personal fijo con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que, en el contrato de trabajo, se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

ARTICULO 17º: Es personal eventual, el que se contrata por los Centros para realizar trabajos esporádicos y ocasionales, de duración limitada, por razones transitorias y circunstanciales.

Las materias optativas, cursos monográficos de doctorado, seminarios, etc. por no tener carácter permanente, han de ser objeto de contratación eventual.

ARTICULO 18º: Personal contratado a tiempo determinado, es el contratado para un período de tiempo prefijado. En los supuestos de prórroga de los contratos de esta modalidad, será preciso el común acuerdo de las partes antes del vencimiento del plazo. En caso de ser personal docente que imparta enseñanza reglada, quedará como personal fijo si se prórroga su contrato o existe nueva contratación antes de tres meses.

ARTICULO 19º: Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

CAPÍTULO II**CONTRATACION, PERIODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES DEL PERSONAL**

ARTICULO 20º: El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del Centro.

ARTICULO 21*: a) Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en este Convenio.

La duración máxima del período de prueba será de cuatro meses para el personal docente y un mes para el personal no docente.

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

c) Terminado el período de prueba el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose, a todo los efectos, dicho período.

ARTICULO 22*: Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición se le computarán los días trabajados como válidos, para el período de prueba y para la antigüedad en el Centro.

ARTICULO 23*: Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes los organismos competentes.

A solicitud del trabajador, su ejemplar deberá llevar el enterado de los representantes sindicales en el Centro.

ARTICULO 24*: Vacantes

1.- Personal docente.

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del Grupo I, "Personal docente", serán cubiertas preferentemente entre el personal de categorías inferiores del mismo Grupo, combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el Centro.

De no existir, a juicio del Titular del Centro, personal idóneo, dichas vacantes podrán ser cubiertas libremente por el Centro.

Los Profesores Adjuntos de las Escuelas Universitarias serán promovidos automáticamente a la categoría de Profesores Agregados una vez cumplidos tres años de servicio en dicha categoría. De no existir vacante, continuarán como Adjuntos pero con la retribución de Agregados.

2.- Personal administrativo

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal administrativo serán provistas en base a los siguientes criterios:

a) Las de Jefe de Administración, de Secretaría o las de Intendente, serán de libre designación del titular del Centro.

b) Las de Jefe de Negociado, mediante dos turnos alternos:

* Antigüedad, previa prueba de aptitud entre Oficiales.

* Elección del Centro previa prueba de aptitud entre Oficiales y Auxiliares.

c) Los Auxiliares, con cinco años de servicios en la categoría, ascenderán a Oficiales, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares, con la retribución de Oficial.

d) Los aspirantes, con más de dos años de servicio en el Centro, pasarán automáticamente a ocupar la plaza de Auxiliares al cumplir dieciocho años.

3.- Personal subalterno y de Servicios Auxiliares.

Las vacantes que se produzcan entre este personal serán provistas con arreglo a los siguientes criterios.

a) Las vacantes de Conserje serán cubiertas por el Centro entre Ordenanzas y Porteros por orden de antigüedad en el servicio, siempre que al que pudiera corresponder el puesto por este sistema reuniera las condiciones necesarias y las aptitudes precisas para el desempeño de dicho cargo.

b) Los Botones con más de dos años de servicio en el Centro, pasarán, al cumplir dieciocho años a la categoría de Ordenanza, si existiera vacante.

De no haberla, continuarán de Botones, incrementándose su retribución con el 10% de la diferencia que exista entre la que percibía como Botones y la que les hubiera correspondido de pasar a ordenanza.

c) Las no especificadas en los dos apartados anteriores se cubrirán entre el personal subalterno y de servicios auxiliares combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el Centro.

ARTICULO 25*: La composición de los tribunales que juzguen las pruebas de aptitud estarán presididos por representantes del Centro y por representantes sindicales de los trabajadores. La composición de dicho tribunal será paritaria.

ARTICULO 26*: Plazas a extinguir

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

ARTICULO 27*: Cese

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal docente y titulado no docente: 1 mes.

Resto del personal: 15 días.

b) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de pre-avisar con la indicada antelación, dará derecho al Centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el pre-aviso.

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

ARTICULO 28*: El cese del personal "no fijo" tendrá lugar, sin necesidad de pre-aviso y sin derecho a indemnización, al finalizar su contrato de trabajo salvo disposición legal en contrario.

a) El del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato por expiración del plazo convenido o a la terminación de la tarea o servicio específico que determina aquél.

Si al término del contrato no cesara el trabajador eventual y continuare prestando servicio en el Centro, se convertirá en fijo.

b) El del personal interino tendrá lugar cuando se reintegré el titular a quien sustituye el trabajador interino.

Desaparecida la causa que motivó la interinidad, por concurrir la circunstancia expuesta en el párrafo anterior o por que se extinguiera el contrato de trabajo del titular sustituido, si el interino continuare prestando servicios se convertirá en fijo.

TITULO III

Retribuciones

ARTICULO 29*: 1.- Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio son las establecidas en las tablas salariales y en el articulado del mismo. Serán abonadas por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y en la jornada laboral. Dichas retribuciones se entienden brutas, practicándose de ellas los descuentos procedentes por razón de impuestos y Seguridad Social u otros regímenes de previsión obligatoria.

2.- Las condiciones económicas pactadas en este Convenio son compensables y absorbibles por cualquier cantidad superior en conjunto y cómputo anual, se vengán percibiendo. Así mismo, las cantidades que se fijan en cualesquiera disposiciones legales o convencionales se entienden absorbibles y compensables en conjunto y cómputo anual con las pactadas en este Convenio, o que se vengán percibiendo.

ARTICULO 30*: 1.- El sueldo mensual para cada una de las categorías es el que se indica en el apéndice "Tablas Salariales".

2.- Las cantidades que figuran en dicho apéndice corresponden a las jornadas anuales que para las diferentes categorías se pactan.

3.- Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutará de los siguientes complementos salariales:

- a) Antigüedad: Por cada trienio perfeccionado, el trabajador tendrá derecho al complemento de antigüedad que se indica en las Tablas, no pudiendo exceder el mismo de los topes señalados en el Estatuto de los Trabajadores. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su vencimiento.
- b) Complementos periódicos superiores al mes: una paga extraordinaria en el mes de junio, otra en Navidad y una tercera que se hará efectiva antes de finalizar el curso a que corresponda. La cuantía de cada una de ellas será la de una mensualidad de sueldo y antigüedad. Las tres pagas podrán prorratearse, de mutuo acuerdo, entre los doce meses.

ARTICULO 31*: 1.- Son horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada máxima legal.

2.- El módulo para la determinación de la hora ordinaria se obtiene dividiendo el sueldo base más el complemento de Convenio, más los trienios acumulados, multiplicado todo ello por quince pagas, entre el número de horas anuales de trabajo efectivo.

La cantidad así resultante, incrementada en el 75% legalmente establecido determinará el valor de la hora extraordinaria.

3.- En función de las causas que las determinan, las horas extraordinarias se dividen en tres grupos:

- a) Son horas extraordinarias de fuerza mayor o perentoria necesidad las que se efectúan para evitar o reparar siniestros, averías que impidan o dificulten gravemente las normales actividades, y otras calamidades extraordinarias. Su realización será obligatoria y su número no se tendrá en cuenta respecto a los límites máximos autorizados.
- b) Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos o trabajos imprevistos, períodos punta de producción (como admisión de alumnos, matrículas, etc...) ausencias imprevistas, cambios de turno, y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad académica (como actos académicos, congresos, jornadas o reuniones científicas, etc...).
- c) Se consideran horas extraordinarias habituales las que no respondan a los supuestos de horas extraordinarias de fuerza mayor o estructurales, contempladas en los apartados anteriores.

TITULO IV

REGIMEN ASISTENCIAL

CAPITULO I

MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 32*: Los Centros proporcionarán al personal subalterno y al profesional técnico que presta sus servicios en talleres o laboratorios ropa de trabajo, siempre que lo necesiten y como máximo una vez al año.

ARTICULO 33*: Se concederá a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio un premio de jubilación que se hará efectivo en el momento de producirse la misma y siempre y cuando hubiese cumplido 15 años de antigüedad en el Centro. El citado premio consistirá en el importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada 5 años que excedan de los 15 primeros, hasta cumplir la edad de 65 años.

ARTICULO 34*: Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a plaza gratuita para sí y para sus hijos en el centro donde presta sus servicios.

Caso de que el solicitante no fuese el trabajador del propio Centro en el que solicita la plaza gratuita se establecerá un límite del 3% del alumnado de cada Facultad o Escuela.

La gratuidad mencionada afectará únicamente a los cursos ordinarios.

Los trabajadores, caso de cumplir las condiciones señaladas por la convocatoria, ejercitarán el derecho de solicitud de ayudas al estudio sea cual sea la entidad convocante. Si les son concedidas reintegrarán al Centro las cantidades percibidas.

Los cónyuges que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de enseñanza gratuita mantendrán su derecho hasta la finalización de sus estudios.

El beneficio de enseñanza gratuita previsto en el presente artículo se aplicará en proporción a la dedicación salvo en aquellos supuestos en que la dedicación al centro sea la única actividad remunerada del trabajador.

ARTICULO 35*: Todas las personas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a una revisión médica básica anual, que los Centros deberán facilitar sin coste para los trabajadores, y que tendrá carácter voluntario para éstos.

ARTICULO 36*: Todos los Centros deberán contratar pólizas de seguro que garanticen la cobertura de accidentes y responsabilidad civil del personal docente en régimen de dedicación exclusiva, plena y semiplena, y del no docente con contrato de más de la mitad de la jornada normal. Deberán estar en vigor durante el período de vigencia del presente Convenio, pudiendo prorrogarse o modificarse a petición de las organizaciones firmantes.

La CECE será la tenedora y depositaria de las pólizas correspondientes a sus Centros afiliados.

La contratación de las citadas pólizas no será exigible a aquellos Centros que ya las tuvieran establecidas con anterioridad al presente Convenio, siempre que las prestaciones sean iguales o superiores a las contempladas en el mismo.

ARTICULO 37*: En cuanto a los Derechos Sindicales se estará a la legislación vigente, siendo exclusivamente de aplicación para los Centros a que afecta el presente Convenio, los siguientes pactos:

- a) A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos firmantes de este Convenio, los Centros podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, para su abono a la entidad que señale.
- b) Se garantizará el derecho que los trabajadores del Centro tienen a reunirse en Asambleas en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el normal desarrollo de las actividades docentes y servicios y, en todo caso de acuerdo con la legislación vigente.
- c) Los Delegados Sindicales con cargos a nivel estatal de Centrales implantadas en el sector a este mismo nivel, que se mantengan como trabajadores en activo en algún Centro y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que su Centro 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 del Comité Paritario de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- d) Ningún trabajador podrá ser discriminado en 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 a la empresa.

- e) Tanto los miembros del Comité de Empresa como los Delegados del Personal, tendrán todas las garantías expresadas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Para facilitar la actividad sindical a nivel de Empresa, provincia, región, autonomía o Estado, se podrán promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas en un miembro de las mismas, sea o no delegado o miembro del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o Delegados, pertenecientes al mismo Sindicato, en una o varias Empresas.

TÍTULO V

ENFERMEDAD-PERMISOS-JORNADA-VACACIONES-EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES

CAPÍTULO I

ENFERMEDAD-PERMISOS

ARTÍCULO 38º: En los supuestos de incapacidad laboral transitoria y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más, si tiene consolidado un trienio de antigüedad.

ARTÍCULO 39º: La mujer que esté en situación de incapacidad laboral transitoria a causa de embarazo, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total. Distribuirá a su opción los días de suspensión de contrato que la legislación vigente le concede.

ARTÍCULO 40º: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- Hasta 3 días en caso de nacimiento, fallecimiento de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cinco días.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- 1 día por boda de un hijo o hermano.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales, en un período de 3 meses, podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Centro.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

ARTÍCULO 41º: Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo por año que deberá serle concedido si se hace con un preaviso de 15 días.

ARTÍCULO 42º: Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso del párrafo anterior será con derecho a retribución, siempre y cuando se cunete con la aprobación del Centro. En caso de que el trabajador disfrutara de beca, el Centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

ARTÍCULO 43º: Cuando sea el Centro quien proponga cursos de perfeccionamiento, el personal asistente dispondrá del tiempo necesario para asistir a los mismos con derecho a la percepción íntegra de los haberes salariales.

ARTÍCULO 44º: El personal contratado podrá solicitar la asistencia a cursos de su especialidad o de técnicas educativas. La Dirección del Centro, a la vista de las prioridades de atención al alumnado, podrá establecer una adecuada concesión de permisos.

En caso de ser varias las solicitudes se decidirá con arreglo a las necesidades del Centro, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar este permiso por el interesado.

El personal que asista al cursillo, y para común enriquecimiento, comunicará en seminarios o informes las ideas y conclusiones obtenidas.

Los Centros que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional, concederán a los mismos, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula para tales estudios y la justificación, asimismo, de haber concurrido a éstos.

ARTÍCULO 45º: Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho período no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, en media hora, con la misma finalidad.

CAPÍTULO II

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 46º: El total de horas de trabajo semanal del personal docente será, como máximo, el siguiente:

- a) **Dedicación exclusiva:** El régimen de dedicación exclusiva supone una prestación de 40 horas semanales, de las cuales 10 se destinarán a preparación, 18 a la atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etc... El resto del tiempo se dedicará a las tareas de gobierno y demás actividades universitarias, de acuerdo con los distintos planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos Centros. El régimen de dedicación exclusiva comporta la prohibición de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del Centro, salvo que éste lo autorice por escrito.

Cuando las necesidades docentes del Centro lo requieran de mutuo acuerdo, se prestarán dos horas más de atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etc..., debiendo abonarse un complemento del 50% del valor de una hora calculada como cociente entre el salario anual y el cómputo anual de horas de trabajo.

- b) **Dedicación plena:** El régimen de dedicación plena supone una prestación de 30 horas semanales, de las cuales 8 se destinarán a preparación, 16 a la atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etc... El resto del tiempo se dedicará a tareas de gobierno y demás actividades universitarias, de acuerdo con los distintos planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos Centros.

Cuando las necesidades docentes del Centro lo requieran, de mutuo acuerdo, se prestarán dos horas más de atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etc..., debiendo abonarse un complemento del 50% del valor de una hora calculada como cociente entre el salario anual y el cómputo anual de horas de trabajo.

- c) **Dedicación semiplena:** El régimen de dedicación semiplena supone una prestación de 20 horas semanales, de las cuales 5 se destinarán a

preparación, 10 a la atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etc... El resto del tiempo se dedicará a tareas de gobierno y demás actividades universitarias, de acuerdo con los distintos planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos Centros.

Cuando las necesidades docentes del Centro lo requieran, de mutuo acuerdo, se prestará una hora más de atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etc... debiendo abonarse un complemento del 50% del valor de una hora calculada como cociente entre el salario anual y el cómputo anual de horas de trabajo.

- d) Dedicación parcial: El régimen de dedicación parcial tendrá la jornada y obligaciones que se establezcan por cada Centro o se pacten individualmente.

ARTICULO 47º: a) El promedio de horas de trabajo semanales de todo el personal no docente será de 40 horas, disfrutando cada dos semanas de un sábado libre. En caso de que este descanso, por razones de organización del trabajo, no pudiera tener lugar en sábado, se disfrutará en otro día de la semana, y en todo caso de acuerdo con el cómputo anual previsto en el artículo siguiente.

b) Todo el personal reducirá su jornada a treinta y cinco horas semanales en forma continuada durante treinta días naturales consecutivos a distribuir según las peculiaridades de cada Centro durante el período estival. Durante ese período se podrán establecer turnos para que los distintos Servicios queden atendidos. A petición del Comité de Empresa, esta jornada se efectuará de lunes a viernes.

c) Atendiendo en lo posible a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de trabajo del profesorado y personal no docente estarán subordinados a las necesidades docentes e investigadoras y, en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos a los planes que establezcan los Centros al distribuir y coordinar las clases teóricas y prácticas de acuerdo con los planes de estudio vigentes, el número de alumnos, las aulas, seminarios y laboratorios disponibles, el desarrollo de los programas de investigación y las demás actividades culturales y formativas propias del quehacer universitario.

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

ARTICULO 48º: El número de horas de trabajo efectivo (descontadas vacaciones, descanso intermedio diario, etc...) a que corresponden las retribuciones que figuran en el presente Convenio, en cómputo anual, serán, para el año 1.989, las que a continuación se especifican:

- a) Personal docente.
 1.- Con dedicación exclusiva: 1.615.
 2.- Con dedicación plena: 1.213.
 3.- Con dedicación semiplena: 791.
- b) Personal no docente : 1.654.

CAPITULO III

VACACIONES Y PERMISOS

ARTICULO 49º: Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un mes completo de vacaciones al año. En el caso de nuevo ingreso o baja, las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Además de lo indicado en el párrafo anterior, el personal docente disfrutará las mismas vacaciones que las que disfrutan los alumnos según disponga el calendario escolar en Navidad y Semana Santa. El personal no docente disfrutará de nueve días naturales en Navidad y seis en Semana Santa, si bien los Centros podrán establecer turnos entre el personal, al efecto de mantener el servicio en los mismos, no considerándose extraordinario el trabajo realizado en tales turnos.

Todo el personal de estos Centros disfrutará de un día más de vacación al año de los señalados como laborables por el calendario escolar.

Durante un mes al año que coincidirá con el período estival, el personal docente, hasta un 15% de la plantilla, y a partir de dedicación semiplena podrá solicitar permiso retribuido para la ejecución de proyectos de investigación o tesis doctorales, pudiendo los Centros conceder este permiso en función del interés científico de los temas de los trabajos a realizar. La concesión de este permiso implicará la percepción íntegra de las retribuciones.

CAPITULO IV

EXCEDENCIAS

ARTICULO 50º: La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) Por la prestación del servicio militar o sustitutivo, durante el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste.
- d) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador, tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza privada.
- e) Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, siempre que la gravedad esté debidamente acreditada. En todo caso no podrá ser superior a doce meses.

ARTICULO 51º: El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado c) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de dos meses.

ARTICULO 52º: La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos un año de antigüedad en el Centro y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Deberá solicitarla por escrito con la mayor antelación posible.

De ser concebida, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario.

ARTICULO 53º: El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reintegro en el Centro, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado, por escrito, su deseo de reintegro, antes de caducar el período de excedencia.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

ARTICULO 54º: Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudio, o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

Si la concesión de excedencia voluntaria fuese motivada por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical tenga representatividad legal suficiente, se le reservará el puesto de trabajo en las mismas condiciones de reincorporación que los del apartado anterior.

ARTICULO 55*: Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en el artículo 54*, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

CAPITULO V JUBILACIONES

ARTICULO 56*: Los Centros y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial mediante la formalización de los oportunos contratos de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

Los Profesores de reconocido prestigio profesional en el campo de la docencia y la investigación que se jubilen al llegar a los 65 años, podrán continuar colaborando en las tareas académicas que de mutuo acuerdo se establezcan, a semejanza de lo establecido en las Universidades estatales para los Profesores Eméritos, conservando el tratamiento y honores que les correspondían hasta su jubilación.

En todos los Centros afectados por este Convenio los trabajadores con una dedicación mínima de jornada semipiena, que al jubilarse tuvieran, al menos, quince años de antigüedad en la empresa percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros.

El personal no docente se jubilará obligatoriamente a los 65 años, pudiendo prorrogarse, de mutuo acuerdo, la actividad, bien por razones objetivas (trabajos de difícil sustitución, por ejemplo) o por razones subjetivas (no alcanzar el número máximo de años de cotización a efectos de la pensión de jubilación, período de carencia, etc.), y en todo caso a los 70 años.

TITULO VI

FALTAS - SANCIONES - INFRACCIONES

CAPITULO I: FALTAS

ARTICULO 57*: Para el personal afectado por este Convenio, se establecen tres tipos de faltas: Leves, graves y muy graves.

Son faltas leves: Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días.

Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos.

Son faltas graves: Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.

No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.

Mostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador.

Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves: Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la Comunidad Educativa del Centro.

El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

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

ARTICULO 58*: Los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones, no previstas en el presente Convenio.

ARTICULO 59*: Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los 30 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.

CAPITULO II: SANCIONES

ARTICULO 60*: Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueran 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 ambos casos, con previa comunicación al/los Delegados o Comité de Empresa si lo hubiere.

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

ARTICULO 61*: 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 muy graves se dará audiencia al interesado.

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

ARTICULO 62*: 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.

ARTICULO 63º: Los Centros de enseñanza anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

ARTICULO 64º: La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año, determinará la cancelación de las análogas que pudieran constar en el expediente personal.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

En tanto el colectivo integrado en las academias preparatorias no suscriba otro Convenio, le serán de aplicación las disposiciones contenidas en el presente.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Al presente Convenio podrán adherirse cuantas Centrales Sindicales u Organizaciones Empresariales lo estimen oportuno.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

GLOBALIDAD, ABSORCION Y DERECHOS ADQUIRIDOS

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando los Centros a la entrada en vigor de este Convenio, venga recibiendo el personal afectado por el mismo no podrá, en ningún caso, ser reducida por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

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

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

El presente Convenio, igualmente, y para los ámbitos en él especificados, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, a la anterior Ordenanza Laboral para los Centros de Enseñanza, aprobada por Orden del 25 de septiembre de 1.974 (B.O.E. 232 de 27 de septiembre de 74), y al Convenio Colectivo Nacional para los Centros de Enseñanza de 16 de noviembre de 1.976 y los Laudos de 28 de abril de 1.978 y 3 de febrero de 1.979 y las modificaciones establecidas el 13 de julio de 1.979 y la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 15 de febrero de 1.980 por las que se homologa el Acuerdo de Revisión y Prórroga de dicho Convenio, Laudos y modificaciones.

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como Derecho supletorio, a lo dispuesto en las legislaciones general y laboral vigentes.

APENDICE I

DEFINICION DE LAS DISTINTAS CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO I.- PERSONAL DOCENTE

- a) **Profesor titular:** Es el que, reuniendo las condiciones y méritos académicos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce funciones docentes y de investigación y dirección de estudios de su especialidad, desarrollando los programas según la orientación del Centro y asumiendo la tutoría de los alumnos y la coordinación de los estudios, de acuerdo con las directrices señaladas por el Centro.
- b) **Profesor Agregado:** Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, lleva a cabo la docencia e investigación de una disciplina especializada, colaborando con el Profesor titular en las tareas que le asignen los respectivos Centros o Departamentos.

- c) **Profesor Adjunto:** Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce las funciones docentes y de investigación que le asigne la dirección del Centro, colaborando y ayudando al Profesor titular o agregado, sustituyéndole en sus ausencias y pudiendo desempeñar las enseñanzas que se le confíen bajo las directrices y orientaciones de la dirección del Centro o del Departamento o de algún Profesor titular o agregado.

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

GRUPO II.- PERSONAL NO DOCENTE

Subgrupo 1º.- Personal titulado

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

- b) **Titulado de Grado Medio:** Es el que, poseyendo el título de Ingeniero Técnico o Perito, Arquitecto Técnico o Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Graduado Social, etc..., ha sido incorporado mediante contrato de trabajo y ejerce en el Centro las funciones especializadas o asesoras para las que está facultado con exclusividad en virtud del título que posee.

Subgrupo 2º.- Personal de Investigación:

- a) **Investigador:** Es el titulado superior que aisladamente o en colaboración con los profesores, lleva a cabo con la máxima responsabilidad, trabajos y proyectos de investigación, asumiendo la dirección del personal colaborador y auxiliar necesario.

- b) **Colaboradores científicos:** Son los titulados superiores contratados para colaborar con el bibliotecario del Centro, profesores o investigadores a fin de llevar a cabo los trabajos que exigen una mayor capacitación en las Bibliotecas, Talleres o Laboratorios y, en su caso, asumir la dirección del personal auxiliar que trabaja en dichas dependencias.

- c) **Ayudantes de Bibliotecas, Laboratorios y Oficial de 1º de Taller:** Son los empleados que, con la conveniente especialización técnica, colaboran con el bibliotecario del Centro o con los colaboradores científicos adscritos a las Bibliotecas, o con los profesores del Centro, responsabilizándose de la catalogación, ordenación, conservación, préstamo, etc., de los fondos bibliográficos, del funcionamiento de los talleres, laboratorios y de los aparatos científicos; la realización de los trabajos complementarios para desarrollar los planes de investigación científica; realizar los trabajos complementarios de carácter administrativo, etc.

- d) **Auxiliares de Bibliotecas, Laboratorio y Oficial de 2º de Taller:** Son los empleados que, bajo la dirección de los profesores o empleados de superior categoría, realizan en las Bibliotecas, Laboratorios o Talleres las operaciones menos complicadas, auxiliándoles en aquellas tareas que exigen menor preparación, iniciativa o responsabilidad.

- e) **Aspirante:** Son empleados entre 16 y 18 años que se inician en el trabajo de Bibliotecas, Talleres o Laboratorios.

Subgrupo 3º.- Personal Administrativo

1.- Administración y Oficinas

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

- b) **Jefe de Sección:** Se considera Jefe de Sección a quien dirige en las oficinas el trabajo de uno o más jefes de negociado (o uno de estos cuando su importancia, a juicio de la dirección del Centro lo requiera).

- c) **Jefe de Negociado:** Es el empleado que, a las órdenes inmediatas del Jefe Superior Administrativo o del Jefe de Sección, se encarga de dirigir un negociado administrativo, con o sin personal a sus órdenes.

- d) **Subjefe de Negociado:** Cada Centro podrá establecer la categoría de subjefe de negociado en favor de quienes colaboren con los jefes en sus funciones y los sustituyen habitualmente en sus ausencias.

- e) **Oficial de 1º:** Es el empleado que, por su capacitación profesional y experiencia desempeña las funciones

burocráticas o contables más delicadas o de mayor responsabilidad, asumiendo incluso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores.

- f) **Oficial de 2ª:** Es el empleado que ejerce funciones burocráticas o contables, despacha correspondencia o tramita documentos que exijan iniciativa o responsabilidad.
- g) **Auxiliar:** Comprende esta categoría al empleado mayor de 18 años que realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la dirección de su inmediato superior.
- h) **Aspirante:** Es el que teniendo una edad comprendida entre 16 y 18 años se inicia en los trabajos administrativos.
- i) **Intendente:** Tiene esta consideración el empleado a cuyo cargo está la adquisición de toda clase de muebles y objetos, viveres y combustible necesarios para la buena marcha del Centro, tanto por lo que se refieren al material propiamente dicho como a los utensilios de cocina, bares, escritorio y de cualquier clase.

2.- Proceso de Datos:

- a) **Análisis:** Es el técnico que realiza las distintas fases de análisis previo, funcional y de detalle, organizando y planificando proyectos con vistas a su posterior programación y ejecución en el ordenador.
- b) **Programador:** Es el empleado que, utilizando la información facilitada por el analista o cualquier técnico superior, se encarga de la realización y puesta a punto de los programas que ha de ejecutar el ordenador.
- c) **Operador:** Es el empleado que está encargado de controlar el manejo de las máquinas que integran el Ordenador así como la ejecución de los programas y demás operaciones que se procesen en el mismo.
- d) **Perforista-Grabador:** Es la persona que realiza las operaciones y tareas necesarias para el tratamiento de la información, perforación de fichas, grabación de cintas, verificaciones, etc.

Subgrupo 4.- Personal Subalterno:

- a) **Conserje:** Es el que, al frente del personal subalterno, cuida del orden, distribuye el servicio y atiende a la conservación de las distintas dependencias del Centro.
- b) **Ordenanza o bedel o portero:** Es el que tiene encomendada la vigilancia de los locales durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos, incluso utilizando un vehículo cuando sea preciso, la recogida, la entrega y franqueo de la correspondencia, así como la realización de cualquier otro trabajo similar que no requiera una particular especialización técnica.
- c) **Guarda o Vigilante Jurado:** Es el que de día o de noche, respectivamente, tiene a su cargo la custodia y vigilancia de edificios o terrenos acotados, pudiendo, en su caso, abrir y cerrar las puertas.
- d) **Botones:** Es el subalterno mayor de 16 años y menor de 18 que realiza recados, repartos y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad.
- e) **Personal de Limpieza:** Es el encargado de hacer limpieza en las aulas, despachos, servicios y demás dependencias del Centro.
- f) **Telefonista:** Es quien está al servicio exclusivo de la centralita telefónica durante su jornada de trabajo, anotando y trasladando cuantos avisos reciba, llevando el control administrativo de su utilización.

Subgrupo 5ª.- Personal de Servicios Auxiliares

- a) **Encargado de Servicios Auxiliares:** Es el que distribuye el trabajo y atiende a la conservación de los distintos servicios del Centro.
- b) **Conductor:** Es el que provisto del permiso de conducción de la clase correspondiente al vehículo que se le encomienda, con conocimiento teórico y práctico de la conducción de vehículos automóviles, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.
- c) **Mozo de Servicio:** Es el que tiene a su cargo la limpieza de habitaciones, comedores y demás dependencias del Centro, o tiene a su cargo los trabajos manuales de almacenamiento y conservación de materiales o se encarga del cuidado, cría y alimentación de los animales necesarios para la experimentación, así como de las instalaciones necesarias.

d) **Camarero de Bar:** Es el que tiene a su cargo el servicio del bar.

e) **Jardinero:** Es el encargado del arreglo y conservación de los parques y jardines del Centro, así como de las herramientas y enseres propios de su oficio.

f) **Pinche y Aprendiz:** Comprende esta categoría el personal que auxilia al cocinero en su labor y tiene a su cargo la limpieza y aseo de la cocina y utensilios, así como al personal mayor de 16 años y menor de 18 que se capacita para el desempeño de las funciones correspondientes al personal de este subgrupo en la cocina o en el comedor.

g) **Oficial de 1ª de Servicios Auxiliares:** Es el que, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo tales trabajos generales del mismo, sino aquéllos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

h) **Oficial de 2ª de Servicios Auxiliares:** Integran esta categoría los que, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

i) **Ayudante de Servicios Auxiliares:** Es el empleado que, sin la capacitación profesional y experiencia propia de los oficiales, se inicia y colabora con aquéllos en los trabajos generales propios de su oficio.

j) **Personal no cualificado:** Es el que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio.

k) **Auxiliar de librería y reprografía:** Es la persona que en las oficinas o dependencias de librería y reprografía, atiende al público ejecutando los pedidos de material de librería y papelería, fotocopias, etc., encargándose del cobro de tales servicios, cuidando de mantener al día el stock del material propio del departamento, etc...

APENDICE "TABLAS SALARIALES 1.989"

CATEGORIA	SUELDO	TRienio
GRUPO I. PERSONAL DOCENTE		
A) Escuelas Universitarias		
1.- Gratificación temporal de los cargos de gobierno:		
Director	53.578	
Subdirector	42.934	
Jeje de Estudios	42.934	
Jeje de Departamento	39.875	
Secretario	36.800	
2.- Retribución del profesorado:		
2.1. Dedicación exclusiva:		
Titular	150.048	6.116
Agregado	122.611	5.302
Adjunto	108.928	4.733
2.2. Dedicación Plena:		
Titular	127.551	5.302
Agregado	104.860	4.581
Adjunto	93.616	4.090
2.3. Dedicación semiplena:		
Titular	74.225	3.058
Agregado	61.013	2.650
Adjunto	54.472	2.366
2.4. Dedicación parcial (retribución mes y hora diaria de clase - seis días semanales -):		
Titular	38.373	1.581
Agregado	30.010	1.386
Adjunto	26.791	1.238

CATEGORIA	SUELDO	TRienio
B) Centros Universitarios		
1.- Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:		
a) Gratificación temporal de los cargos de gobierno:		
Director	52.701	
Subdirector	43.063	
Jefe de Estudios	42.934	
Jefe de Departamento	39.875	
Secretario	36.800	
b) Retribución del profesorado:		
1.- Dedicación exclusiva:		
Titular	183.578	8.829
Agregado	135.716	5.147
Adjunto	109.904	4.770
Auxiliar	37.542	4.132
2.- Dedicación plena:		
Titular	146.623	5.846
Agregado	116.518	5.124
Adjunto	96.100	4.132
Auxiliar	83.274	3.506
3.- Dedicación semiplena:		
Titular	84.296	3.412
Agregado	67.913	3.018
Adjunto	54.959	2.278
Auxiliar	46.773	2.065
4.- Dedicación parcial (retribución mes y hora diaria de clase - seis días semanales -):		
Titular	39.987	1.840
Agregado	30.373	1.526
Adjunto	23.320	1.311
Auxiliar	24.567	1.155
2.- Otras enseñanzas en la Universidad:		
2.1. Dedicación exclusiva:		
Titular	154.719	5.029
Agregado	94.545	4.404
Adjunto	76.658	3.601
Auxiliar	67.847	3.058
2.2. Dedicación plena:		
Titular	88.190	3.775
Agregado	70.409	3.229
Adjunto	56.231	2.891
Auxiliar	50.762	2.337
2.3. Dedicación semiplena:		
Titular	56.902	2.516
Agregado	47.471	2.202
Adjunto	35.307	1.793
Auxiliar	29.567	1.522
2.4. Dedicación parcial (retribución mes y hora diaria de clase - seis días semanales -):		
Titular	13.772	816
Agregado	11.091	771
Adjunto	8.952	529
Auxiliar	7.959	475
C) Academias preparatorias salario base/mes y hora diaria de clase (seis días semanales):		
Titular	22.708	1.170
Auxiliar	17.361	897
GRUPO II.- PERSONAL NO DOCENTE		
Subgrupo I.- Personal Titulado:		
Titulado superior	106.991	4.226
Titulado medio	95.340	3.235
Subgrupo II.- Personal de investigación:		
Investigador	109.900	4.226
Colaborador	102.690	3.601

CATEGORIA	SUELDO	TRienio
Ayud. Biológ. Laborat. y Ofic.	69.350	2.691
Aux. Biológ. Laborat. y Oficina	64.725	2.691
Aspirante	38.772	1.713
Subgrupo III.- Personal Administrativo:		
1.- Administración:		
Jefe Superior	101.560	3.601
Jefe de Sección	95.750	3.412
Intendente	66.554	3.058
Jefe de Negociado	77.015	3.058
Subjefe de Negociado	74.506	2.691
Oficial de primera	72.626	2.691
Oficial de segunda	67.507	2.691
Auxiliar	62.441	2.691
Aspirante	38.772	1.713
2.- Proceso de Datos:		
Analista	55.807	3.412
Programador	72.445	2.691
Operador	67.136	2.691
Perforista-gratador	62.159	2.691
Subgrupo IV.- Personal subalterno:		
Conserje	63.110	2.691
Ordenz. Becel o Portero	67.261	2.691
Guarda o Vigilante Jurado	63.902	2.691
Botones	36.772	1.713
Personal de limpieza	63.902	2.691
Telefonista	63.902	2.691
Subgrupo V.- Personal de servicios auxiliares:		
Encargado servicios auxiliares	77.483	2.691
Conductor	67.261	2.691
Lazo de servicio	63.902	2.691
Cararero de bar	63.902	2.691
Jardinero	63.902	2.691
Pintor y aprendiz	38.772	1.713
Oficial 1º Oficial auxiliar	74.215	2.691
Oficial 2º Oficial auxiliar	68.651	2.691
Ayudante servicios auxiliares	63.902	2.691
Personal no cualificado	63.902	2.691
Auxiliar Librería y Reprografía	67.136	2.691

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

17643 ORDEN de 20 de julio de 1989 por la que se prorroga el permiso de explotación provisional de la central nuclear «Santa María de Garoña» (Burgos).

Por Orden del Ministerio de Industria y Energía, de fecha 23 de julio de 1987, se otorgó a la Empresa «Centrales Nucleares del Norte, Sociedad Anónima» (NUCLENOR), una prórroga al permiso de explotación provisional de la central nuclear «Santa María de Garoña» por un período de validez de veinticuatro meses a partir de la fecha de dicha Orden.

La Resolución de la Dirección General de la Energía, de fecha 4 de agosto de 1983, exigía a NUCLENOR la realización de una serie de acciones en la Central Nuclear de Santa María de Garoña para mejorar sus condiciones de seguridad (Programa de Reevaluación de la Seguridad).

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Burgos, por escrito de fecha 23 de mayo de 1988, remitió a la Dirección General de la Energía la instancia y documentación presentadas por NUCLENOR en solicitud del permiso de explotación definitivo para la central nuclear «Santa María de Garoña». Todo ello en cumplimiento de la condición doce del anexo I a la Orden citada anteriormente.

Vista la Ley 25/1964, de 29 de abril, sobre Energía Nuclear, el Decreto 2869/1972, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas y la Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear, y sin perjuicio de las atribuciones que por esta última Ley correspondan al citado Consejo de Seguridad Nuclear.

Cumplidos los trámites ordenados por las disposiciones vigentes, teniendo en cuenta el estado de cumplimiento del Permiso de Explotación Provisional Vigente, el estado de avance de las acciones derivadas de la Resolución de 4 de agosto de 1983, y no habiendo