



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

GACETA DE MADRID

Año CCCXXIII

Viernes 26 de agosto de 1983

Núm. 204



R-22

22901 RESOLUCION de 1 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para Representaciones Garantizadas de «Tabacalera, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para Representaciones Garantizadas de Tabacalera, suscrito por la Asociación Nacional de Representantes Garantizados de «Tabacalera, S. A.», y por la Asociación Profesional Independiente de Trabajadores de Representaciones Garantizadas de «Tabacalera, S. A.», el día 20 de junio de 1983, y presentado en este Departamento con fecha 28 de junio de 1983 en debida forma por figurar la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LAS REPRESENTACIONES GARANTIZADAS DE «TABACALERA, S. A.» Y EL PERSONAL A SU SERVICIO

Vigencia de 1 de abril de 1983 al 31 de diciembre de 1985

En Madrid, siendo las diecinueve treinta horas del día 20 de junio de 1983, en el Hotel «Wellington», se reúnen los señores que se expresan a continuación para reanudar las deliberaciones del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para las Representaciones Garantizadas de Tabacalera, que quedaron suspendidas el 25 de mayo pasado.

Por la Asociación Profesional Independiente de Trabajadores:

Don José L. Vallina Alvarez, don Maximiano Vázquez Castro, don Angel Benito Aguado, don José L. Martín Errázquin y don Carlos Otero Martínez. Asesor: Don Alfonso de Figueras.

Por la Asociación Nacional de Representantes Garantizados:

Don Jesús Pinna Quintanilla, don José María Blanc Garrido, don Arturo Vorcy Fernández y don Federico Ruiz Alberdi.

Las partes, tras las deliberaciones oportunas, toman los siguientes acuerdos:

1.º Las relaciones laborales entre los trabajadores y empresarios en el sector se regirán por lo establecido en el Convenio Colectivo del año 1975, aprobado por Resolución del Ministerio de Trabajo de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de agosto), los subsiguientes laudos de obligado cumplimiento que lo modifican y el pacto de 7 de mayo de 1982, en cuanto no sean modificados por los acuerdos siguientes.

2.º La vigencia del presente Convenio Colectivo será del 1 de abril al 31 de diciembre de 1983.

3.º Las tablas salariales vigentes al 31 de mayo de 1983 serán incrementadas en un 13 por 100. La gratificación estable-

cida en el apartado b) del punto 3.º del acuerdo de 7 de mayo de 1982 queda suprimida.

4.º Durante la vigencia del Convenio las partes renuncian expresamente a medidas de huelga de ámbito sectorial y someterán sus controversias a la Comisión Paritaria, que se mantiene en los términos señalados en el Convenio anterior, y, agotado este trámite, al procedimiento de conflicto colectivo.

5.º En igual porcentaje del 13 por 100 será incrementada cualquier otra retribución que se venga percibiendo.

6.º El salario establecido para el personal de limpieza también será incrementado en el 13 por 100.

7.º El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación, al menos, de un mes a la fecha de su vencimiento.

8.º Se faculta a un miembro de cada parte para que solidariamente ruedan realizar cuantos trámites sean precisos para la inscripción, registro y publicación del presente Convenio Colectivo.

En prueba de conformidad, las partes firman y ratifican lo anteriormente pactado en la ciudad y fecha indicados en el encabezamiento.

Tabla salarial pactada

	Pesetas mensuales
Oficial Mayor	71.682
Oficial de primera	65.444
Oficial de segunda	61.078
Auxiliar Administrativo de primera	59.830
Auxiliar Administrativo de segunda	56.503
Auxiliar Administrativo de tercera	51.930
Subalterno y Mozo Almacén	50.766

22902 RESOLUCION de 18 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, suscrito por la Confederación de Enseñanza y las Centrales FESITE-USO, FSIE y FETE-UGT el día 23 de junio de 1983 y presentado en este Departamento con fecha 18 de julio de 1983, ya en debida forma por figurar la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

PREAMBULO

El presente Convenio se concierne entre CECE en representación de Patronal, y las Centrales Sindicales FESITE-USO, FSIE y FETE-UGT.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I: AMBITOS

ARTICULO 1º: El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio 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 desempeñen 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.

ARTICULO 3º: Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Sus efectos económicos se aplicarán desde el 1º de Enero de 1983.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de Diciembre de 1984, sin perjuicio de la revisión salarial que se llevará a cabo con efectos de 1º de enero de 1984.

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 1982, a menos que exista prórroga.

Estas condiciones restrictivas se mantendrán en los Convenios que pueden 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 1982, y sus sucesivas renegociaciones*.

CAPITULO II

DERUNCIACION, REVISION Y PRORROGA DEL CONVENIO

ARTICULO 5º: El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de Diciembre de 1984, por tática reconducción, si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses 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 firmen 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 y, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

CAPITULO IV: ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 11: 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.

TITULO II

Del personal

CAPITULO 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

Asimismo 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 Administrativo1.- Administración y oficinas

- a) Jefe Superior
- b) Jefe de Sección
- c) Jefe de Negociado
- d) Subjefe de Negociado
- e) Oficial de 1ª
- f) Oficial de 2ª
- 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, batedor o portero
- c) Botones
- d) Personal de limpieza
- e) Telefonista

Subgrupo 5º.- Personal de Servicios Auxiliares

- a) Encargado de Servicios Auxiliares
- b) Conductor
- c) Mozo de servicio
- d) Camarero de Bar
- e) Jardínaro
- f) Pinche o Aprendiz
- g) Oficial de 1ª de Servicios Auxiliares
- h) Oficial de 2ª de Servicios Auxiliares
- i) Ayudante de Servicios Auxiliares
- j) Personal no cualificado

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 aquéllas 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 periodo 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, al 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 periodo 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 al transcurrido el plazo determinado en el contrato, continuando desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

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

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

b) Durante el periodo 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 periodo de prueba el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose, a todos los efectos, dicho periodo.

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

ARTICULO 23º: Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, y por triplicado, quedándose un ejemplar cada parte contratante y el tercero para el organismo competente.

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

ARTICULO 24º: VACANTES1.- Personal docente

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del Grupo 1, "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.

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 aspirante, 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 50% 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 25º: 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 26º: 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 27º: Ceses

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 preavisar 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 preaviso.
- 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 preaviso.

ARTICULO 28º: El cese del personal "no fijo" tendrá lugar, sin necesidad de preaviso 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 reintegre 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 porque se extinguiera el contrato de trabajo del titular sustituido, si el interino continuare prestando servicios se convertirá en fijo.

TITULO III)

Retribuciones

Artículo 29º: 1.- Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos. De dichas retribuciones se practicarán 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, que se vengán percibiendo. Asimismo, las cantidades que se fijen en cualesquiera disposiciones legales o convencionales se entiende absorbibles y compensables en conjunto y cómputo anual con las pactadas en este Convenio, o que se vengán percibiendo.

Artículo 30º: 1.- El salario-base mensual para cada una de las categorías será el que se indica en el apéndice II de este Convenio.

2.- En el caso del personal docente en régimen de dedicación semiplena, plena o exclusiva, a dicho salario-base se le añadirá un complemento de Convenio absorbible y en la cuantía indicada en el apéndice II.

3.- El personal no docente en régimen de Jornada normal tendrá derecho a percibir, además del salario base que corresponda a su categoría, el complemento de Convenio absorbible que se señala en el apéndice II.

4.- Las tablas que figuran en el apéndice II corresponden a las Jornadas anuales que para las diferentes categorías se pactan.

5.- 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 indican 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 Julio, 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 del salario base, complemento de Convenio y antigüedad.

ARTICULO 31º: 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 % 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 necesaria necesidad las que se efectúan para evitar o reparar siniestros, averías que impidan o dificulten gravemente las normales actividades, u 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, matriculas, etc...) ausencias imprevistas, cambios de turno, u 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

Artículo 32º: 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.

Artículo 33º: 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.

Artículo 34º: Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a plaza gratuita para sí, para su cónyuge e hijos en el Centro donde preste 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 2% del alumnado de cada Facultad o Escuela.

A efectos del límite establecido se computarán las plazas concedidas a los trabajadores del propio Centro.

La gratuidad mencionada afectará únicamente a los cursos ordinarios.

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

Artículo 35º: 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.

Artículo 36º: 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 II Convenio Nacional, 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 tuvieron establecidas con anterioridad al presente Convenio, siempre que las prestaciones sean iguales o superiores a las contempladas en el mismo.

Artículo 37º: 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 Asamblea 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 60 del Estatuto de los Trabajadores.

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 correspondiera 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, de conformidad con la legislación vigente, los 98 días de suspensión de contrato.

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:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 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.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) 1 día por boda de un hijo o hermano.
- e) 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 tuerca 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 ese 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 trabajadoras 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. 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, 9 se destinarán a preparación, 20 como máximo a la atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etc..., y el resto a las tareas de gobierno y demás actividades universitarias, de acuerdo con los distintos planes de estudios y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos Centros, con prohibición expresa de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del Centro, salvo que éste lo autorice por escrito.

b) **Dedicación plena:** El régimen de dedicación plena supone una prestación de 30 horas semanales, de las cuales, 7 se destinarán a preparación, 18 como máximo a la atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etc., y el resto, 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.

c) **Dedicación semiplena:** El régimen de dedicación semiplena supone una prestación de veinte horas semanales, de las cuales, 4 se destinarán a preparación, 12 como máximo a la atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etc., y el resto 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.

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

Artículo 47º: a) El promedio de horas de trabajo semanales de todo el personal no docente en jornada normal, será de 42 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. Esta jornada se mantendrá en vigor mientras que normativamente no se modifique.

b) El personal no docente reducirá su jornada a treinta y seis 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.

Artículo 48º: El número de horas de trabajo efectivo a que corresponden las retribuciones que figuran en el presente Convenio, en cómputo anual, serán las que a continuación se especifican:

a) **Personal docente:**

- 1.- Con dedicación exclusiva: 1.734 horas
- 2.- Con dedicación plena: 1.302 horas
- 3.- Con dedicación semiplena: 867 horas

b) **Personal no docente:** 1.822 horas.

CAPÍTULO III

VACACIONES

Artículo 49º: Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho únicamente a 30 días naturales de vacaciones al año. En caso de nuevo ingreso o baja, las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Con independencia de esos 30 días, todo el personal tendrá derecho a disfrutar vacaciones durante 8 días naturales en Navidad y 6 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.

CAPÍTULO IV

EXCEDENCIAS

Artículo 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:

- Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- 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.
- Por la prestación del servicio militar o sustitutivo, durante el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste.
- 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.
- 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 concedida, 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 reingreso en el Centro, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado, por escrito, su deseo de reingreso, antes de caducar el periodo de excedencia.

El trabajador tendrá derecho a un periodo 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 periodo 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 periodo 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 55º: Los excedentes forzosos y los que disfrutan de las excedencias especiales señaladas en el artículo 54º, 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

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

TITULO VI

FALTAS - SANCIONES - INFRACCIONES

CAPITULO I: FALTAS

ARTICULO 57º: 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 constata dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

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

ARTICULO 59º: 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 50 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 60º: 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 61º: 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.

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 62º: 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 anularán 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 PRIMERAGLOBALIDAD, ABSORTION 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. La remuneración total que, 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 del 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 IDEFINICION DE LAS DISTINTAS CATEGORIAS PROFESIONALESGRUPO 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 DOCENTESubgrupo 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 esté 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 esté 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 1ª 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 2ª 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, auxiliando 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 Administrativo1.- 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 ordenes 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 1ª: 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) Analista: 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 4º.- 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 5º.- 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) **Pincho 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 aquellos 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 aquellos en los trabajos generales propios de su oficio.
- j) **Personal no cualificado:** Es el que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio.

APENDICE II

GRUPO I: PERSONAL DOCENTE

A) ESCUELAS UNIVERSITARIAS

1.- Gratificación temporal de los cargos de gobierno.

	Gratificación mensual			
Director	32.910			
Subdirector	26.810			
Jefe de Estudios	26.810			
Jefe de Departamento	24.900			
Secretario	22.980			

2.- Retribución del profesorado

	BASE	COMPLEMENTO	TOTAL	TRIENIO
2.1.- Dedicación exclusiva.				
Titular	73.710	19.970	93.680	4.500
Agregado	63.570	12.620	76.190	3.900
2.2.- Dedicación plena				
Titular	63.550	16.100	79.650	3.900
Agregado	54.640	10.840	65.480	3.370
2.3.- Dedicación semiplena				
Titular	36.060	9.490	46.350	2.250
Agregado	31.790	6.310	38.100	1.950
2.4.- Dedicación parcial				
(Retribución mes y hora diaria de clase-6 días/sem.)				
Titular	16.630	4.210	20.840	1.130
Agregado	14.950	3.790	18.740	1.020

NOTAS:

- 1.- Los Profesores Titulares o Agregados con Título de Doctor, tendrán el mismo tratamiento que sus homólogos en Centros Universitarios.

- 2.- Quienes con anterioridad ostentaban la categoría de Adjuntos Auxiliares o Ayudantes, se equiparan salariallymente a Agregados.

B) CENTROS UNIVERSITARIOS

1.- FACULTADES Y ESCUELAS TÉCNICAS SUPERIORES

a) Gratificación temporal de los cargos de gobierno

	Gratificación mensual	
Director	32.910	
Subdirector	26.810	
Jefe de Estudios	26.810	
Jefe de Departamento	24.900	
Secretario	22.980	

b) Retribución del profesorado

	BASE	COMPLEMENTO	TOTAL	TRIENIO
1.- Dedicación exclusiva				
Titular	81.930	23.340	105.270	5.030
Agregado	72.080	12.590	84.670	4.430
Adjunto	57.340	11.290	68.630	3.510
Auxiliar o Ayudante	49.610	11.360	60.910	3.040
2.- Dedicación plena				
Titular	70.450	21.110	91.560	4.300
Agregado	61.950	10.810	72.760	3.770
Adjunto	49.820	10.190	60.010	3.040
Auxiliar o Ayudante	42.530	9.470	52.000	2.580
3.- Dedicación semiplena				
Titular	40.970	11.670	52.640	2.510
Agregado	36.040	6.290	42.330	2.220
Adjunto	28.670	5.650	34.320	1.750
Auxiliar o Ayudante	24.810	5.650	30.460	1.520
4.- Dedicación parcial				
(Retribución mes y hora diaria de clase-6 días/sem.)				
Titular	19.920	5.050	24.970	1.360
Agregado	16.630	4.210	20.840	1.130
Adjunto	14.110	3.580	17.690	965
Auxiliar o Ayudante	12.440	3.150	15.590	856

2.- OTRAS ENSEÑANZAS EN LA UNIVERSIDAD

2.1.- Dedicación exclusiva

Titular	67.050	16.370	83.420	3.760
Agregado	50.250	8.790	59.040	3.140
Adjunto	39.970	7.900	47.870	2.550
Auxiliar o Ayudante	34.230	7.950	42.180	2.150
2.2.- Dedicación plena				
Titular	42.610	12.260	54.870	2.780
Agregado	37.710	6.570	44.280	2.250
Adjunto	29.980	5.980	35.960	1.880
Auxiliar o Ayudante	25.730	5.970	31.700	1.720
2.3.- Dedicación semiplena				
Titular	28.530	8.190	36.720	1.850
Agregado	25.120	4.400	29.520	1.520
Adjunto	19.990	3.950	23.940	1.220
Auxiliar o Ayudante	17.120	4.090	21.210	1.120

2.4.- Dedicación parcial

	Retribución mes y hora diaria de clase-6 días/sem.)			
Titular	6.860	1.740	8.600	500
Agregado	5.520	1.400	6.920	490
Adjunto	4.460	1.130	5.590	490
Auxiliar	3.960	1.010	4.970	450

c) Academias preparatorias

	Salario base/mes y hora diaria de clase (6 días/sem.)		TRIENIO
Titular	14.180		560
Auxiliar	10.840		460

GRUPO II PERSONAL NO DOCENTE

Subgrupo 1º Personal titulado

	BASE	COMPLEMENTO	TOTAL	TRIENIO
Título de grado superior	48.120	20.210	68.330	3.110
Titulado de grado medio	36.570	22.690	59.260	2.790

Subgrupo 2º Personal de Investigación

Investigador	48.120	20.210	68.330	3.110
Colaborador	40.750	23.080	63.830	2.650
Ayudante de Biblioteca, Laboratorio y Oficial 1º de Taller	30.900	12.480	43.380	1.980
Auxiliar de Biblioteca, Laboratorio y Oficial 2º de Taller	30.900	9.330	40.230	1.980
Aspirante	18.990	5.110	24.100	1.220

BASE COMPLEMENTO TOTAL TRIENIO

Subgrupo 3º Personal Administrativo1.- Administración y Oficinas

Jefe Superior	40.110	23.030	64.140	2.550
Jefe de Sección	38.770	20.800	59.570	2.510
Intendente	34.600	19.200	53.800	2.250
Jefe de Negociado	31.040	16.830	47.870	1.950
Subjefe de Negociado	31.260	15.050	46.310	1.920
Oficial de 1ª	31.260	13.920	45.180	1.920
Oficial de 2ª	31.260	10.700	41.960	1.920
Auxiliar	31.260	7.560	38.820	1.920
Aspirante	18.990	5.110	24.100	1.220

2.- Proceso de Datos

Analista	38.770	20.800	59.570	2.510
Programador	31.110	13.920	45.030	1.920
Operador	31.040	10.690	41.730	1.920
Perforista-Grabador	31.110	7.550	38.660	1.920

Subgrupo 4º Personal subalterno

Conserje	31.330	20.330	51.660	1.990
Ordenanza, bedel o portero	31.260	10.560	41.820	1.920
Guarda o vigilante jurado	31.260	8.460	39.720	1.920
Botones	18.990	5.110	24.100	1.220
Personal de limpieza	31.260	8.460	39.720	1.920
Telefonista	31.260	8.460	39.720	1.920

Subgrupo 5º Personal de Servicios Auxiliares

Encargado de Servicios Auxiliares	30.900	17.260	48.160	1.920
Conductor	31.260	10.560	41.820	1.920
Mozo de Servicio	31.260	8.460	39.720	1.920
Camarero de bar	31.260	8.460	39.720	1.920
Jardinero	31.260	8.460	39.720	1.920
Pinche y Aprendiz	18.990	5.110	24.100	1.220
Oficial de 1ª Of. Aux.	31.260	14.870	46.130	1.920
Oficial de 2ª Of. Aux.	31.260	11.580	42.840	1.920
Ayudante de Serv. Aux.	31.260	8.460	39.720	1.920
Personal no cualificado	31.260	8.460	39.720	1.920

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA -VALEO DISTRIBUCION, S. A., Y EL PERSONAL DE LA MISMA**CAPITULO I - AMBITO DE APLICACION****CLAUSULA 1. - AMBITO TERRITORIAL. -**

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por VALEO DISTRIBUCION, S. A., en el territorio nacional, así como los que pueda establecer durante su vigencia.

CLAUSULA 2. - AMBITO PERSONAL. -

Las normas contenidas en este Convenio afectarán a todo el personal fijo en plantilla, con exclusión de los diversos niveles de estructura jerárquica incluidos en la gestión de mandos.

CAPITULO II - VIGENCIA, DURACION, PRORROGAS Y DENUNCIA

CLAUSULA 3. - El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de Enero de 1.983 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.983.

CLAUSULA 4. - El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación normal de su vigencia.

CAPITULO III - COMPENSACION Y ABSORCION

CLAUSULA 5. - Las retribuciones establecidas en el presente Convenio serán compensables hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias viniese abonando VALEO DISTRIBUCION, S. A., cualquiera que sea el motivo, la denominación y forma de dichas mejoras y retribuciones.

CLAUSULA 6. - Las condiciones resultantes de este Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y, en consecuencia, tales posibles aumentos sobre conceptos retributivos presentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes a 31 de Diciembre de 1.982 superen el nivel total de este Convenio, en cómputo anual y el de los complementos que VALEO DISTRIBUCION, S. A., pudiera conceder hasta la entrada en vigor de dichas disposiciones legales o Convenios Colectivos.

CAPITULO IV - RETRIBUCIONES**CLAUSULA 7. - RETRIBUCIONES. -**

Cada vez que en el texto del presente Convenio se utilice la palabra remuneración, se entiende por ésta, sueldos y salarios brutos anuales. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponde conforme a la Ley.

CLAUSULA 8. - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS A EFECTOS LEGALES.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de VALEO DISTRIBUCION, S. A., son los siguientes:

1. Salario o sueldo base
2. Complementos salariales,

22903

RESOLUCION de 18 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa -Valeo Distribución, S. A., y el personal de la misma.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa -Valeo Distribución, S. A., presentado en esta Dirección General el 9 de junio de 1983, y completada su documentación el 29 de junio de 1983, que fue suscrito el 30 de mayo del año en curso, por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.