

El equipo de montaje estará constituido por tres operarios, dos de ellos, al menos, serán oficiales.

$$\eta_a = 3 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

b) Colocación de barrera de vapor una cara constituida por emulsión coloidal negra o similar, aplicada en dos capas a llana (armada o no con velo de fibra de vidrio).

El equipo de montaje estará formado por un solo operario con la categoría de oficial, al menos.

$$\eta_b = 5 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

3.8 AISLAMIENTO EN SUELOS

3.8.1 Utilización de corcho.

3.8.1.1 Descripción de los trabajos:

a) Imprimación a base de emulsión coloidal negra disuelta en agua y colocación de barrera de vapor (fieltro AL-2 o FISA-32). El equipo de trabajo estará constituido por dos operarios.

$$\eta_a = 20 \text{ m}^2/2 \text{ h} \cdot \text{hora} = 10 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

b) Colocación de las planchas de material aislante pegadas con oxiasfalto en caliente.

El equipo de trabajo estará constituido por un operario.

$$\eta_b = 9 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

c) Colocación de un segundo fieltro asfáltico (FISA-32) encima del aislamiento.

El equipo de trabajo estará constituido por dos operarios.

$$\eta_c = 25 \text{ m}^2/2 \text{ h} \cdot \text{hora} = 12,5 \text{ m}^2/\text{hora}$$

3.8.2 Utilizando poliestireno, poliuretano o styrofoam.

3.8.2.1 Descripción de los trabajos:

a) Imprimación a base de emulsión coloidal negra disuelta en agua y colocación de barrera de vapor (fieltro AL-2 o FISA-32). El equipo de trabajo estará constituido por dos operarios.

$$\eta_a = 20 \text{ m}^2/2 \text{ h} \cdot \text{hora} = 10 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

b) Colocación de los paneles de aislamiento pegados con un producto asfáltico.

El equipo de trabajo estará constituido por un operario.

$$\eta_b = 10 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

c) Colocación de un segundo fieltro asfáltico (FISA-32) encima del aislamiento.

El equipo de trabajo estará constituido por dos operarios.

$$\eta_c = 25 \text{ m}^2/2 \text{ h} \cdot \text{hora} = 12,5 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

3.9 REVESTIMIENTO CON CHAPA TRAPEZOIDAL

3.9.1 Sobre paredes.

3.9.1.1 Descripción de los trabajos:

- Montaje de andamios e instalaciones de obra.
- Replanteo y colocación fijaciones.
- Colocación de chapa.
- Remates superiores.
- Desmontaje de andamios e instalaciones de obra.

El equipo de trabajo estará constituido normalmente por dos operarios.

$$\text{Rendimiento: } \eta = 1,9 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

3.9.2 Sobre techos.

3.9.2.1 Descripción de los trabajos:

- Montaje de andamios e instalaciones de obra.
- Replanteo y colocación de perfilera.
- Colocación de chapa.
- Remates (excepto colocación de rejillas).
- Desmontaje de andamios e instalaciones de obra.

El equipo de trabajo estará constituido por tres operarios.

$$\text{Rendimiento: } \eta = 1,6 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

3.9.2.2 Perfilera.

Colocación de perfilera y fijaciones de la misma.

$$\text{Rendimiento: } \eta = 1,1 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

NAVAL

4.1 AISLAMIENTO Y RECUBRIMIENTO EN MAMPAROS DE BODEGAS DE BUQUES FRIGORÍFICOS

Descripción del trabajo:

- Soldadura de pletinas: 70 ud/día h.
- Rastrelaje, tratamiento de madera, atornillado de pletinas y colocación de tornillos barraqueros: 17 ml/h · día.
- Reparación, ajuste y claveteado del tablero WBP: 5,5 m²/h · día.
- Inyección poliuretano incluyendo la fijación del tablero WBP: 1,85 m³/h · día.
- Escantillonado y pintura de serretas: 135 ml/h · día.
- Fijación serretas de madera: 14 ml/h · día.

4.2 AISLAMIENTO Y RECUBRIMIENTO EN PISOS DE BODEGAS DE BUQUES FRIGORÍFICOS

Descripción del trabajo:

- Colocación de pletinas: 77 ud/h · día.
- Rastrelaje, tratamiento de madera, atornillado de pletinas y colocación de tornillos barraqueros: 19 ud/h · día.
- Inyección de poliuretano: 1,85 m³/h · día.
- Preparación, ajuste y atornillado tablero Permalin: 31 m²/h · día.

4.3 AISLAMIENTO Y RECUBRIMIENTO DE TECHOS, BODEGAS DE BUQUES FRIGORÍFICOS

Descripción del trabajo:

- Soldadura de pletinas: 56 ud/h · día.
- Rastrelaje, tratamiento de madera, atornillado de pletinas y colocación de tornillos barraqueros: 14 ml/h · día.
- Preparación, ajuste y claveteado del tablero WBP: 4,4 m²/h · día.
- Inyección de poliuretano incluyendo la fijación del tablero WBP: 1,85 m³/h · día.
- Escantillonado y pinturas de serretas: 108 ml/h · día.
- Fijación de serretas de madera: 11,2 ml/h · día.

4.4 PROYECCIÓN AMIANTO EN HANGARES DE BUQUES

Descripción del trabajo:

- Soldadura de pernos.
- Aplicación de cola.
- Proyección de amianto Silbestos F-631.
- Colocación de malla metálica.
- Capa dura de amianto blanco.
- Proyección capa de acabado.

Equipo de trabajo:

Seis hombres entre oficial primera y ayudante.

Rendimiento:

$$\eta = 0,3 \text{ m}^2/\text{h} \cdot \text{hora}$$

31133 RESOLUCION de 14 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, que fue suscrito con fecha 14 de octubre de 1986, de una parte, por las Centrales Sindicales FSIE, FETE-UGT, CC. OO. y ELA-STV, en representación de los trabajadores, y de otra, por la CECE por la representación empresarial, 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, 14 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.

III CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACION UNIVERSITARIA E INVESTIGACION

PREAMBULO

El presente Convenio se concierta entre CECE, en representación de la patronal, y las Centrales Sindicales FETE-UGT, FSIE, CC. OO. y ELA-STV.

TITULO PRIMERO

Disposiciones generales

CAPITULO PRIMERO

Ambitos

Artículo 1.º 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.

Art. 2.º 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 éstas 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.

Art. 3.º *Ámbito 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 1 de enero de 1986.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1986.

Art. 4.º 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 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 1982, y sus sucesivas renegociaciones.

CAPITULO II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Art. 5.º El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1986, por tácita 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.

Art. 6.º 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.

Art. 7.º 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

Comisión de vigilancia del Convenio

Art. 8.º 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.

Art. 9.º 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.

Art. 10. 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

Organización del trabajo

Art. 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 PRIMERO

Clasificación

SECCIÓN PRIMERA: CLASIFICACIÓN DE CENTROS

Art. 12. A los efectos del presente Convenio, los Centros se clasifican en:

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

SECCIÓN SEGUNDA: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 13. 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 primero. 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 segundo. Personal de investigación.

- a) Investigador.
- b) Colaborador científico.
- c) Ayudantes de Biblioteca, de Laboratorio y Oficiales de segunda de Taller.
- e) Aspirantes.

Subgrupo tercero. Personal administrativo.

1. Administración y oficinas:

- a) Jefe superior.
- b) Jefe de Sección.
- c) Jefe de Negociado.
- d) Subjefe de Negociado.
- e) Oficial de primera.
- f) Oficial de segunda.
- g) Auxiliar.
- h) Aspirante.
- i) Intendente.

2. Proceso de datos:

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

Subgrupo cuarto. Personal Subalterno.

- a) Conserje.
- b) Ordenanza, Bedel o Portero.
- c) Botones.
- d) Personal de limpieza.
- e) Telefonista.

Subgrupo quinto. 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 primera de Servicios Auxiliares.
- h) Oficial de segunda 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.

SECCIÓN TERCERA: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL
POR RAZÓN DE SU PERMANENCIA

Art. 14. 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.

Art. 15. 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.

Art. 16. 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.

Art. 17. 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.

Art. 18. 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 prorroga su contrato o existe nueva contratación antes de tres meses.

Art. 19. 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.

CAPITULO II

Contratación, período de prueba, vacantes y ceses del personal

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

Art. 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 podrá 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 todos los efectos dicho período.

Art. 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.

Art. 23. 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.

Art. 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.

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 50 por 100 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 27. *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: Un mes.
Resto del personal: Quince 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.

Art. 28. 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

Art. 29. 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 entienden absorbibles y compensables en conjunto y cómputo anual con las pactadas en este Convenio, o que se vengán percibiendo.

Art. 30. 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.

Art. 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 por 100 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 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

Régimen asistencial

CAPITULO PRIMERO

Mejoras sociales

Art. 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.

Art. 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 quince años de antigüedad en el Centro. El citado premio consistirá en el importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros, hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años.

Art. 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 por 100 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, 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.

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.

Art. 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.

Art. 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 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 tuvieran establecidas con anterioridad al presente Convenio, siempre que las prestaciones sean iguales o superiores a las contempladas en el mismo.

Art. 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 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 68 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO V

Enfermedad, permisos, jornada, vacaciones, excedencias y jubilaciones

CAPITULO PRIMERO

Enfermedad, permisos

Art. 38. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 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.

Art. 39. La mujer que esté en situación de incapacidad laboral transitoria a causa de embarazo recibirá el complemento necesario hasta completar el 100 por 100 de su retribución salarial total. Distribuirá a su opción, de conformidad, con la legislación vigente los noventa y ocho días de suspensión de contrato.

Art. 40. 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) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Hasta tres 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) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - d) Un 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 por 100 de las horas laborales, en un período de tres 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.

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

Art. 42. Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso del párrafo anterior será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación del Centro. En caso de que el trabajador disfrutase de beca, el Centro abonará, tan solo, la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

Art. 43. 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.

Art. 44. 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 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.

Art. 45. 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.

CAPITULO II

Jornada de trabajo

Art. 46. 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 cuarenta horas semanales, de las cuales nueve se destinarán a preparación, diecinueve a la atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etcétera. Cuando las necesidades docentes del Centro lo requieran, mutuo acuerdo se prestará una hora más de atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etcétera, debiendo abonarse en complemento del 50 por 100 del valor de una hora calculada como cociente entre el salario anual y el mínimo anual de horas de trabajo.

El resto del tiempo se dedicará 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 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 treinta horas semanales, de las cuales siete se destinarán a preparación, diecisiete a la atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etcétera, debiendo abonarse un complemento del 50 por 100 del valor de una hora calculada como cociente entre el salario anual y el mínimo anual de horas de trabajo.

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.

c) Dedicación semiplena: El régimen de dedicación semiplena supone una prestación de veinte horas semanales, de las cuales cuatro se destinarán a preparación, once a la atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etcétera. 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, etcétera, debiendo abonarse un complemento del 50 por 100 del valor de una hora calculada como cociente entre el salario anual y el mínimo anual de horas de trabajo.

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.

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

Art. 47. a) El promedio de horas de trabajo semanales de todo el personal no docente será de cuarenta 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 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.

Art. 48. 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: 1.668 horas.
 - 2. Con dedicación plena: 1.258 horas.
 - 3. Con dedicación semiplena: 834 horas.
- b) Personal no docente: 1.668 horas.

CAPITULO III

Vacaciones y permisos

Art. 49. Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho únicamente a treinta 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 treinta días, todo el personal tendrá derecho a disfrutar vacaciones durante ocho 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.

Durante un mes al año, que coincidirá con el periodo estival, el personal docente, hasta un 15 por 100 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

Art. 50. 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.

Art. 51. 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.

Art. 52. 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.

Art. 53. 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.

Art. 54. Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudio o participación en cursos 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.

Art. 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

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

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

TITULO VI

Faltas, sanciones e infracciones

CAPITULO PRIMERO

Faltas

Art. 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 falta 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 10 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.

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

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menoscaben 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.

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

Art. 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 cincuenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO II

Sanciones

Art. 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 cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido.

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta 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.

Art. 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.

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.

Art. 62. La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran 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.

Art. 63. 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.

Art. 64. 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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.

Tercera.-Al presente Convenio podrán adherirse cuantas Centrales Sindicales u organizaciones empresariales lo estimen oportuno.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-*Globalidad, absorción 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, vengan 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.

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 de 25 de septiembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» número 232, del 27), y al Convenio Colectivo Nacional para los Centros de Enseñanza de 16 de noviembre de 1976 y los Laudos de 28 de abril de 1978 y 3 de febrero de 1979 y las modificaciones establecidas el 13 de julio de 1979 y la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 15 de febrero de 1980, 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

Definición de las distintas categorías 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 1.º 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 2.º 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 1.ª 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 2.ª 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 dieciséis y dieciocho años que se inician en el trabajo de bibliotecas, talleres o laboratorios.

Subgrupo 3.º 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 éstos 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 éstos 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 1.^a: 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 2.^a: 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 dieciocho años que realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la dirección de su inmediato superior.

h) Aspirante: Es el que, teniendo una edad comprendida entre dieciséis y dieciocho 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, víveres 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 4.º 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 dieciséis años y menor de dieciocho 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 5.º 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 encomiende, 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 del 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 dieciséis años y menor de dieciocho 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 1.^a 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 2.^a 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.

TABLAS SALARIALES

Grupo I. Personal docente

A) Escuelas Universitarias

1. Gratificación temporal de los cargos de gobierno

	Gratificación mensual
Director	42.732
Subdirector	34.242
Jefe de Estudios	34.242
Jefe de Departamento	31.803
Secretario	29.350

2. Retribución del Profesorado.

	Base	Complemento	Total	Trienio
2.1 Dedicación exclusiva:				
Titular	94.143	25.529	119.672	5.185
Agregado	81.192	16.119	97.311	4.494
2.2 Dedicación plena:				
Titular	81.166	20.563	101.729	4.494
Agregado	69.786	13.846	83.632	3.883
2.3 Dedicación semi-plena:				
Titular	47.078	12.121	59.199	2.592
Agregado	40.603	8.059	48.662	2.247
2.4 Dedicación parcial:	(Retribución mes y hora diaria de clases-seis días semanales)			
Titular	21.240	5.377	26.617	1.340
Agregado	19.094	4.841	23.935	1.175

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 ostentasen la categoría de Adjuntos, Auxiliares o Ayudantes, se equiparan salarialmente a Agregados.

B) Centros Universitarios

1. FACULTADES Y ESCUELAS TÉCNICAS SUPERIORES

a) Gratificación temporal de los cargos de gobierno

	Gratificación mensual
Director	42.032
Subdirector	34.246

	Gratificación mensual
Jefe de Estudios	34.242
Jefe de Departamento	31.803
Secretario	29.350

b) *Retribución del Profesorado*

	Base	Complemento	Total	Trienio
1. Dedicación exclusiva:				
Titular	104.641	29.810	134.451	5.795
Agregado	92.061	16.080	108.141	5.210
Adjunto	73.235	14.420	87.655	4.044
Auxiliar	63.363	14.432	77.795	3.503
2. Dedicación plena:				
Titular	89.979	26.961	116.940	4.955
Agregado	79.123	13.807	92.930	4.344
Adjunto	63.630	13.015	76.645	3.503
Auxiliar	54.320	12.096	66.416	2.973
3. Dedicación semi-plena:				
Titular	52.327	14.905	67.232	2.892
Agregado	46.131	8.034	54.065	2.558
Adjunto	36.617	7.217	43.834	2.016
Auxiliar	31.687	7.217	38.904	1.750
4. Dedicación parcial:	(Retribución mes y hora diaria de clases-seis días semanales)			
Titular	25.442	6.450	31.891	1.567
Agregado	21.240	5.377	26.617	1.302
Adjunto	18.021	4.573	22.594	1.111
Auxiliar	15.889	4.023	19.912	979

2. *Otras enseñanzas en la Universidad*

	Base	Complemento	Total	Trienio
2.1 Dedicación exclusiva:				
Titular	86.538	20.908	107.446	4.263
Agregado	64.180	11.226	75.406	3.733
Adjunto	51.049	10.090	61.139	3.052
Auxiliar	43.720	10.153	53.873	2.592
2.2 Dedicación plena:				
Titular	54.677	15.659	70.336	3.204
Agregado	48.162	8.392	56.554	2.822
Adjunto	37.210	7.638	44.848	2.281
Auxiliar	32.862	7.624	40.486	1.981
2.3 Dedicación semi-plena:				
Titular	36.438	10.460	46.898	2.132
Agregado	32.082	5.619	37.701	1.867
Adjunto	25.531	5.045	30.576	1.520
Auxiliar	21.866	5.224	27.090	1.290
2.4 Dedicación parcial:	(Retribución mes y hora diaria de clases-seis días semanales)			
Titular	8.762	2.222	10.983	691
Agregado	7.050	1.788	8.838	653
Adjunto	5.697	1.443	7.140	449
Auxiliar	5.057	1.290	6.347	403

c) *Academias preparatorias*

	Salario base/mes y hora diaria de clase (seis días semanales)	
	Base	Trienio
Titular	18.111	991
Auxiliar	13.846	760

Grupo II. Personal no docente*Subgrupo primero. Personal titulado*

	Base	Complemento	Total	Trienio
Titular de grado superior	59.400	25.932	85.332	3.584
Titulado de grado medio	46.924	29.115	76.039	2.742

Subgrupo segundo. Personal de Investigación

	Base	Complemento	Total	Trienio
Investigador	61.744	25.932	87.676	3.584
Colaborador	52.287	29.615	81.902	3.052
Ayudante de Biblioteca, Laboratorio y Oficial de primera de Taller	39.649	15.662	55.311	2.281
Auxiliar de Biblioteca, Laboratorio y Oficial de segunda de Taller	39.649	11.971	51.620	2.281
Aspirante	24.366	6.557	30.923	1.452

Subgrupo tercero. Personal Administrativo

	Base	Complemento	Total	Trienio
1. Administración				
Jefe superior	51.465	29.550	81.015	3.052
Jefe de Sección	49.747	26.643	76.390	2.892
Intendente	44.396	24.636	69.032	2.592
Jefe de Negociado	40.111	21.313	61.424	2.592
Subjefe de Negociado	40.111	19.312	59.423	2.281
Oficial de primera	40.111	17.861	57.972	2.281
Oficial de segunda	40.111	13.730	53.841	2.281
Auxiliar	40.111	9.689	49.810	2.281
Aspirante	24.366	6.557	30.923	1.452
2. Proceso de datos				
Analista	49.747	26.665	76.412	2.892
Programador	39.918	17.861	57.779	2.281
Operador	39.828	13.717	53.545	2.281
Perforista-Grabador	39.918	9.689	49.607	2.281

Subgrupo cuarto. Personal subalterno

	Base	Complemento	Total	Trienio
Conserje	40.200	26.085	66.285	2.281
Ordenanza, Bedel o Portero	40.111	13.550	53.661	2.281
Guarda o Vigilante jurado	40.111	10.855	50.966	2.281
Botones	24.366	6.557	30.923	1.452
Personales de limpieza	40.111	10.855	50.966	2.281
Telefonista	40.111	10.855	50.966	2.281

Subgrupo quinto. Personal de servicios auxiliares

	Base	Complemento	Total	Trienio
Encargado de Servicios Auxiliares	39.649	22.148	61.797	2.281
Conductor	40.111	13.550	53.661	2.281
Mozo de servicio	40.111	10.855	50.966	2.281
Camarero de bar	40.111	10.855	50.966	2.281
Jardinero	40.111	10.855	50.966	2.281
Pinche y Aprendiz	24.366	6.557	30.923	1.452
Oficial de primera, Oficial auxiliar	40.111	19.080	59.191	2.281
Oficial de segunda, Oficial auxiliar	40.111	14.642	54.753	2.281
Ayudante de Servicios Auxiliares	40.111	10.855	50.966	2.281
Personal no cualificado	40.111	10.855	50.966	2.281