

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**21716** RESOLUCION de 25 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para los «Centros de Educación Universitaria e Investigación».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para los «Centros de Educación Universitaria e Investigación», que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1991, de una parte, por la CECE, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos USO, FSIE, PETE-UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 25 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para los «Centros de Educación Universitaria e Investigación».

### VI CONVENIO 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, CCOO Y U.S.O.

#### TITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPITULO I: AMBITOS

##### ARTICULO 1º: Ambito territorial.

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

En los Convenios de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma de este Convenio, se excluirán de la negociación, retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones.

Estas condiciones restrictivas se mantendrán en los Convenios que puedan renegociarse, quedando excluidas de ellas, aquéllos Convenios de ámbito inferior que se hubieran venido negociando y publicando con anterioridad al 19 de junio de 1982.

##### ARTICULO 2º: Ambito personal.

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 el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y los que desempeñan funciones de Director, Gerente, Administrador General y equivalentes.

b) Los graduados -becarios o no- que se inicien en la Investigación y la docencia bajo la Dirección de los profesores, de conformidad con los Estatutos y Reglamentos propios de cada Centro.

c) Los alumnos que participan en las tareas de los distintos departamentos o servicios, aunque disfruten de beca-colaboración o alguna otra beca análoga.

d) Los profesionales que en el campo de su especialidad colaboran en las tareas universitarias, cualesquiera que estas sean siempre que no constituyan su tarea principal.

e) El personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación y Ciencia o con otras entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos.

f) Los Profesores que al llegar a los 65 años se jubilen y continúen colaborando con los Centros al amparo de lo establecido en el tercer párrafo del artículo 59.

#### ARTICULO 3º: Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de Enero de 1.991.

El ámbito temporal del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1.991 hasta el 31 de diciembre de 1.992.

Al finalizar el año 1.991, se negociarán las condiciones económicas para el año 1.992.

#### CAPITULO II

#### RENUNCIA, REVISION Y PRORROGA DEL CONVENIO

ARTICULO 4º: El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1.992, por tácita reconducción, si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses al término de su período de vigencia, o al de cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO 5º: 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 6º: 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 PARITARIA

ARTICULO 7º: 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 8º: La Comisión Paritaria, única en todo el Estado Español, estará integrada por un miembro de cada una de las organizaciones empresariales y sindicales con representatividad legal suficiente y en número igual por parte empresarial que por parte de los trabajadores.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria serán vinculantes.

Los acuerdos se tomarán por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones. Será necesaria la aprobación de la parte empresarial y del sesenta por ciento de la representación de los trabajadores.

En la primera reunión se nombrará el Presidente y el Secretario.

ARTICULO 9º: La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos el Presidente especificará, por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, Alberto Aguilera, nº23 (28015).

#### CAPITULO IV

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO

**ARTICULO 10º:** 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 los Centros.

**ARTICULO 11º:** A los efectos del presente Convenio, los Centros se clasifican en:

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

#### SECCION SEGUNDA: Clasificación del personal.

**ARTICULO 12º:** El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica en los grupos, subgrupos y categorías siguientes:

**Grupo I: Personal docente:** Comprende las siguientes categorías:

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

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

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

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

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

#### Subgrupo 1º.- Personal titulado

- a) **Titulado de grado superior:** Licenciados, Ingenieros, Arquitectos Superiores.
- b) **Titulados de grado medio:** Ingeniero o Arquitecto Técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Asistente Social, Graduado Social, etc....

#### Subgrupo 2º.- Personal de investigación.

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

#### Subgrupo 3º.- Personal Administrativo.

##### 1.- Administración y oficinas

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

##### 2.- Proceso de Datos

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

#### Subgrupo 4º.- Personal Subalterno

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

#### Subgrupo 5º.- Personal de Servicios Auxiliares

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

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

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

#### SECCION TERCERA: Clasificación del personal por razón de su permanencia.

#### ARTICULO 13º: Contrato indefinido.

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 14º:** El personal admitido en el Centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo, una vez transcurrido el período de prueba.

**ARTICULO 15º: Contrato de interinidad.**

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 16º: Contrato eventual.**

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

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

**ARTICULO 17º: Contrato temporal.**

Personal contratado a tiempo determinado, es el contratado para un período de tiempo pre fijado, de conformidad con la legislación vigente. 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 18º:** 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**

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

**ARTICULO 19º: Contratación.**

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

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

**ARTICULO 20º: Período de prueba.**

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

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

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

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

**ARTICULO 21º:** Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición se le computarán los días trabajados como válidos, para el período de prueba y para la antigüedad en el Centro.

**ARTICULO 22º: Vacantes.**

**1.- Personal docente.**

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

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

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

**2.- Personal Administrativo.**

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

a) Las de Jefe de Administración, de Secretaria 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 Oficiales de segunda con cuatro años de servicio en la categoría podrán ascender a Oficiales de primera, previa superación de la pertinentes pruebas. De no existir vacante, continuarán como Oficiales de segunda, con la retribución de Oficial de primera.

d) 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.

e) 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% 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 23º:** 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 24º 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 25º 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 las siguientes plazas 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, excepto en el caso de acceso al funcionamiento, siempre con preaviso al titular del Centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados, y si previamente se hubiese notificado al Centro la concurrencia a la oposición o concurso.

c) Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del pre-aviso.

**ARTICULO 26º** 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 aquel.

Si al término del contrato no cesara el trabajador eventual y continuara 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 por que se extinguiera el contrato de trabajo del titular sustituido, si el interino continuare prestando servicios se convertirá en fijo.

**TITULO III****RETRIBUCIONES****ARTICULO 27º Pago de salarios.**

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

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

**ARTICULO 28º** Las percepciones económicas del personal afectado por el presente Convenio están compuestas por las retribuciones básicas y la retribuciones complementarias.

**1.- Retribuciones básicas.**

a) **Sueldo.** El sueldo mensual para cada una de las categorías es el que se indica en el Apéndice "Tablas Salariales".

b) **Antigüedad.** Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a la percepción que se establece en el Apéndice "Tablas Salariales", no pudiendo exceder su cuantía de los topes señalados en el Estatuto de los Trabajadores. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

**2.- Retribuciones complementarias.**

a) **Pagos extraordinarios.** Su cuantía viene determinada por el importe de las retribuciones básicas. Una se hará efectiva en el mes de julio, otra en Navidad, y la tercera antes de finalizar el curso.

En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo trabajado, siendo el período computable el año natural en las dos primeras, y el curso académico (octubre- septiembre), en la tercera.

b) **Complemento especial por actividad docente.** Tendrán derecho a la percepción de este complemento los profesores cuyo promedio de horas de atención directa a los alumnos, en cómputo global, exceda de diez horas semanales, en dedicación exclusiva, 8 en dedicación plena, 6 en dedicación semiplena y 4 en dedicación parcial, y por cada hora que supere dicho mínimo. Su importe se fija en 200 pesetas por hora. Para la determinación de su importe global se utilizarán los siguientes módulos de cálculo: Este complemento se fija al comienzo de cada curso en función de la actividad docente que se asigna a cada profesor. El promedio de horas semanales de atención directa a los alumnos previsto se multiplica por 32 semanas y por el valor (peseta/hora) asignado. El total resultante se distribuye en cada una de las doce pagas ordinarias de cada curso, independientemente de que esta actividad docente varíe según los diversos períodos del curso. El derecho a la percepción de este complemento se mantiene hasta la finalización de cada curso incluso en los períodos en los que el trabajador pudiese permanecer en situación de incapacidad laboral transitoria. En los casos de incorporación una vez iniciado el curso, se operará en la forma indicada en el párrafo anterior.

Si a lo largo del curso se produjeran variaciones sobre el cómputo global de horas de actividad docente, se reajustará el complemento.

c) Otros complementos. Tendrán el carácter de retribución complementarias cualesquiera otros complementos, pluses, gratificaciones, etc. recogidos en el articulado del Convenio en el Apéndice "Tablas Salariales" o los derivados de la legislación vigente según su cuantía y procedimiento.

**ARTICULO 29º Horas extraordinarias.**

1.- Son horas Extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada máxima legal.

2.- El módulo para la determinación del valor de la hora extraordinaria se obtiene de la aplicación de la siguiente fórmula: Retribuciones básicas x 15 : horas anuales de trabajo x 1,75.

3.- Las horas extraordinarias se abonarán en el mes siguiente al de su realización.

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

a) Son horas extraordinarias de fuerza mayor o parentoria necesidad las que se efectúan para evitar o reparar siniestros, averías que impidan o dificulten gravemente las normales actividades, y otras calamidades extraordinarias. Su realización será obligatoria y su número no se tendrá en cuenta respecto a los límites máximos autorizados.

b) Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos o trabajos imprevistos, periodos punta de producción (como admisión de alumnos, matriculas etc...) ausencias imprevistas, cambios de turno; y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad académica (como actos académicos, congresos jornadas o reuniones científicas etc...)

c) Se consideran horas extraordinarias habituales las que no respondan a los supuestos de horas extraordinarias de fuerza mayor o estructurales contempladas en los apartados anteriores.

#### ARTICULO 30º Anticipos.

El personal podrá percibir antes de que llegue el día, señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

#### ARTICULO 31º Trabajos de superior categoría.

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquella, en tanto subsista la situación.

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho durante dos, el trabajador podrá elegir estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeña, salvo necesidades de titulación, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

En todo caso, para determinar si se trata de funciones de superior categoría, se tendrá en cuenta el conjunto de trabajos que realice y el tiempo que destina a cada uno de ellos.

#### ARTICULO 32º Trabajos de inferior categoría.

Por necesidades perentorias o imprevisibles se podrá destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior, sólo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

### TITULO IV

#### REGIMEN ASISTENCIAL Y MEJORAS SOCIALES

#### ARTICULO 33º Ropa de trabajo.

Los Centros proporcionarán al personal subalterno y al profesional técnico que presta su servicios en talleres y laboratorios ropa de trabajo siempre que lo necesiten y como máximo una vez al año.

#### ARTICULO 34º Premio de jubilación

Se concederá a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio un premio de jubilación que se hará efectivo en el

momento de producirse la misma y siempre y cuando hubiese cumplido 15 años de antigüedad en el Centro. El citado premio consistirá en el importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada 5 años que excedan de los 15 primeros, hasta cumplir la edad de 65 años.

#### ARTICULO 35º Plazas de gratuidad.

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 trabajador del propio Centro en el que solicita la plaza gratuita se establecerá un límite del 3% del alumnado de cada Facultad o Escuela.

La gratuidad mencionada afectará únicamente a los cursos ordinarios.

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

Los huérfanos de personas afectadas por el presente Convenio así como por los precedentes, podrán disfrutar de este beneficio en las mismas condiciones que si continuasen en activo.

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 aquéllos supuestos en que la dedicación al Centro sea la única actividad remunerada del trabajador.

#### ARTICULO 36º Seguridad e higiene en el trabajo.

Los Centros y el personal acogido a este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

#### ARTICULO 37º Revisión médica.

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 estos.

#### ARTICULO 38º Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

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 periodo de vigencia del presente Convenio, pudiendo prorrogarse o modificarse a petición de las organizaciones firmantes.

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

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

Las garantías de las pólizas, en extracto, serán como mínimo, las siguientes:

Responsabilidad civil: en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de

fianza y defensa y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóvil y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro: 5.000.000 de pesetas.

**Accidentes individuales:** asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin exclusión de ningún género.

Capital asegurado en caso de muerte: 2.000.000 de pesetas.

En caso de invalidez permanente: 4.000.000 de pesetas. Sobre esta última cantidad, existen unos porcentajes para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo.

Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

#### ARTICULO 39º Plus de transporte.

Los Centros que vinieran abonando alguna cantidad por concepto de transporte continuarán haciéndolo, sin que sea susceptible de absorción durante el periodo de vigencia del mismo.

#### ARTICULO 40º Derechos sindicales.

En cuanto a 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 de 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) Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa, tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establecen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales vigentes.

f) Para facilitar la actividad sindical, nivel de Empresa, provincia, región, autonomía o Estado, se podrán promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas en un miembro de las mismas, sea o no delegado o miembro del Comité de

Empresa, por cesión de crédito suficiente de horas, de miembros o delegados, pertenecientes al mismo Sindicato en una o varias Empresas

### TITULO V

#### ENFERMEDAD - PERMISOS - JORNADA - VACACIONES - EXCEDENCIAS -

#### JUBILACIONES

#### CAPITULO I

#### ARTICULO 41º Incapacidad laboral transitoria

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

#### ARTICULO 42º Maternidad y adopción

En cuanto a la concesión o condiciones de retribución de permisos, reducciones de jornada, etc., por causa de maternidad y adopción, se estará a lo dispuesto con carácter general por la legislación vigente.

#### ARTICULO 43º Permisos retribuidos.

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) 3 días en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el 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 periodo 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 presentación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales, en un periodo 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 desarrollo 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 terminos establecidos legalmente y en este Convenio.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales, debiendo justificar previamente la formalización de la matrícula y posteriormente la asistencia al examen.

**ARTICULO 44º Permiso sin sueldo.**

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.

**ARTICULO 45º Cursos de perfeccionamiento.**

Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso del párrafo anterior será con derecho a retribución, siempre y cuanto se cuente 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.

**ARTICULO 46º** 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. Los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo del Centro.

**ARTICULO 47º** 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 periodo transcurrido sin solicitar este permiso por el interesado.

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

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

**ARTICULO 48º** Los trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho periodo no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, en media hora, con la misma finalidad.

**CAPITULO II****JORNADA DE TRABAJO**

**ARTICULO 49º:** El total de horas de trabajo semanal del personal docente será, como máximo, el siguiente:

a) **Dedicación exclusiva:** El régimen de dedicación exclusiva supone una prestación de 40 horas semanales, de las cuales 10 se destinarán a preparación, 16 a la atención directa de los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etc... El resto del tiempo se dedicará a las tareas de gobierno y demás actividades universitarias, de acuerdo con los distintos planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos Centros. El régimen de dedicación exclusiva comporta la prohibición de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del Centro, salvo que éste lo autorice por escrito.

Quando las necesidades docentes del Centro lo requieran de mutuo acuerdo, se prestarán dos horas más de atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención

individualizada, etc..., debiendo abonarse un complemento del 50% del valor de una hora calculada como cociente entre el salario anual y el cómputo anual de horas de trabajo.

En ningún caso se podrá superar el total de horas semanales de dedicación.

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

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

En ningún caso se podrá superar el total de horas semanales de dedicación.

c) **Dedicación semiplena:** El régimen de dedicación semiplena supone una prestación de 20 horas semanales, de las cuales 5 se destinarán a preparación, 10 a la atención directa a los alumnos en grandes y pequeños grupos, seminarios, atención individualizada, etc... El resto del tiempo se dedicará a tareas de gobierno y demás actividades universitarias, de acuerdo con los distintos planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos Centros.

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

En ningún caso se podrá superar el total de horas semanales de dedicación.

d) **Dedicación parcial:** El régimen de dedicación parcial supondrá la prestación del número de horas pactadas entre el trabajador y el Centro.

Durante la vigencia de este Convenio la Comisión Paritaria analizará los casos de dedicación parcial cuyo número de horas alcance las establecidas para las dedicaciones plena y exclusiva para alcanzar fórmulas de reclasificación.

**ARTICULO 50º:** a) El promedio de horas de trabajo semanales de todo el personal no docente será de 40 horas, disfrutando cada dos semanas de un sábado libre. En caso de que este descanso, por razones de organización del trabajo, no pudiera tener lugar en sábado, se disfrutará en otro día de la semana, y en todo caso de acuerdo con el cómputo anual previsto en el artículo siguiente.

b) Todo el personal reducirá su jornada a 35 horas semanales en forma continuada durante los meses de Julio y Agosto. Durante ese periodo 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 vigente, el número de alumnos, las aulas, seminarios y laboratorios disponibles, el desarrollo de los programas de investigación y las demás actividades culturales y formativas propias del quehacer universitario.

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

**ARTICULO 51º:** El número de horas de trabajo efectivo (descartadas vacaciones, descanso intermedio diario, etc...) a que corresponden las retribuciones que figuran en el presente Convenio, en cómputo anual, serán, para el año 1.991, las que a continuación se especifican:

- a) Personal docente.
- 1.- Con dedicación exclusiva: 1.595.
  - 2.- Con dedicación plena: 1.213.
  - 3.- Con dedicación semiplena: 791.
- b) Personal no docente: 1.634.

### CAPITULO III

#### VACACIONES Y PERMISOS

**ARTICULO 52º:** Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un mes completo de vacaciones al año. En el caso de nuevo ingreso o baja, las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año.

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

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

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

### CAPITULO IV

#### EXCEDENCIAS

**ARTICULO 53º:** 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) El descanso de un curso escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional, después de diez años de ejercicio activo en el mismo Centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del Centro a

innovaciones educativas, el período de ejercicio en el Centro quedará reducido a cuatro años.

En todo caso deberá solicitarse con una antelación mínima de tres meses.

c) 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.

d) Por la prestación del servicio militar o sustitutivo, durante el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste.

e) 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.

f) 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.

g) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad con la legislación vigente.

**ARTICULO 54º:** 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 d) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de dos meses.

**ARTICULO 55º:** La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos un año de antigüedad en el Centro y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Deberá solicitarla por escrito con la mayor antelación posible.

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

**ARTICULO 56º:** 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 período de excedencia.

**ARTICULO 57º:** Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudio, o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

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

**ARTICULO 58º:** Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en el artículo 57º, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.



**CAPITULO V**  
**JUBILACIONES**

**ARTICULO 59:** Los Centros y sus trabajadoras, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la Legislación Vigente.

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

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

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

**TITULO VI**

**FALTAS - SANCIONES - INFRACCIONES**

**CAPITULO I: FALTAS**

**ARTICULO 60:** 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 el 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 el 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

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

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

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

**ARTICULO 61:** Los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones, no previstas en el presente convenio.

**ARTICULO 62:** Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, las falta 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 63:** 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 64:** Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. En los casos de sanciones por faltas muy graves se dará audiencia al interesado.

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

**ARTICULO 65:** 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.

**ARTICULO 66:** Los Centros de enseñanza anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves.

**ARTICULO 67:** 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 y Organizaciones Empresariales lo estimen oportuno.

**DISPOSICION FINAL PRIMERA****GLOBALIDAD, ABSORCION Y DERECHOS ADQUIRIDOS**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

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

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

**DISPOSICION FINAL SEGUNDA**

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

**APENDICE I****DEFINICION DE LAS DISTINTAS CATEGORIAS PROFESIONALES****GRUPO I.- PERSONAL DOCENTE**

- a) **Profesor Titular:** Es el que, reuniendo las condiciones y méritos académicos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce funciones docentes y de investigación y dirección de estudios de su especialidad, desarrollando los programas según la orientación del Centro y asumiendo la tutoría de los alumnos y la coordinación de los estudios, de acuerdo con las directrices señaladas por el Centro.
- b) **Profesor Agregado:** Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, lleva a cabo la docencia e investigación de una disciplina especializada, colaborando con el Profesor titular en las tareas que le asignen los respectivos Centros o Departamentos.
- c) **Profesor Adjunto:** Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce las funciones docentes y de investigación que le asigne la dirección del Centro colaborando y ayudando al Profesor titular o agregado sustituyéndole en sus ausencias y pudiendo desempeñar la enseñanza que se le confíen bajo las directrices orientaciones de la Dirección del Centro o del departamento de algún Profesor titular o agregado.
- d) **Profesor auxiliar o Ayudante:** Es el que, estando al menos en posesión del título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto ha sido contratado para colaborar en las tareas científicas del Centro, pudiéndose encargar interinamente de la enseñanza de alguna asignatura o parte de ella

**GRUPO II.- PERSONAL NO DOCENTE.****Subgrupo 1º.- Personal titulado.**

- a) **Titulado de Grado Superior:** Es el que poseyendo el título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto ha sido incorporado mediante contrato de trabajo y ejerce en el Centro de forma permanente y responsabilidad directa las funciones

especializadas o asesoras para las que 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 está facultado con exclusividad en virtud del título que posee.

**Subgrupo 2º.- Personal de Investigación:**

- a) **Investigador:** Es el titulado superior que aisladamente o en colaboración con los profesores, lleva a cabo con la máxima responsabilidad, trabajos y proyectos de investigación, asumiendo la dirección del personal colaborador y auxiliar necesario.
- b) **Colaboradores científicos:** Son los titulados superiores contratados para colaborar con el bibliotecario del Centro, profesores o investigadores a fin de llevar a cabo los trabajos que exigen una mayor capacitación en las bibliotecas, talleres o laboratorios y en su caso, asumir la dirección del personal auxiliar que trabaja en dichas dependencias.
- c) **Ayudantes de Bibliotecas, Laboratorios y Oficial de 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, auxiliándoles en aquellas tareas que exigen menor preparación, iniciativa o responsabilidad.
- e) **Aspirante:** Son empleados entre 16 y 18 años que se inician en el trabajo de Bibliotecas, Talleres o Laboratorios.

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

- a) **Jefe Superior Administrativo:** Es el que tiene a su cuidado la alta dirección y responsabilidad de más de una sección o servicio del Centro (o uno de estos cuando su importancia, a juicio de la dirección del Centro lo requiera).
- b) **Jefe de Sección:** Se condicera Jefe de Sección a quien dirige en las oficinas el trabajo de uno o más jefes de negociado (o uno de estos cuando su importancia, a juicio de la dirección del Centro lo requiera).
- c) **Jefe de Negociado:** Es el empleado que, a las órdenes inmediatas del Jefe Superior Administrativo o del Jefe de Sección, se encarga de dirigir un negociado administrativo, con o sin personal a sus órdenes
- d) **Subjefe de Negociado:** Cada Centro podrá establecer la categoría de subjefe de negociado en favor de quienes colaboren con los jefes en sus funciones y los sustituyen habitualmente en sus ausencias.
- e) **Oficial de 1º:** Es el empleado que, por su capacitación profesional y experiencia desempeña las funciones burocráticas o contables más delicadas o de mayor responsabilidad, asumiendo incluso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores.
- f) **Oficial de 2º:** 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) **Intendenta:** Tiene esta consideración el empleado a cuyo cargo está la adquisición de toda clase de muebles y objetos, viveres y combustible necesarios para la buena marcha del Centro, tanto por lo que se refieren al material propiamente dicho como a los utensilios de cocina, bares, escritorio y de cualquier clase.

#### 2.- Proceso de Datos:

a) **Análisis:** Es el técnico que realiza las distintas fases de análisis previo, funcional y de detalle, organizando y planificando proyectos con vistas a su posterior programación y ejecución en el ordenador.

b) **Programador:** Es el empleado que, utilizando la información facilitada por el analista o cualquier técnico superior, se encarga de la realización y puesta a punto de los programas que ha de ejecutar el ordenador.

c) **Operador:** Es el empleado que está encargado de controlar el manejo de las máquinas que integran el Ordenador así como la ejecución de los programas y demás operaciones que se procesan 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) **Bolones:** 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) **Pinche y Aprendiz:** Comprende esta categoría el personal que auxilia al cocinero en su labor y tiene a su cargo la limpieza y aseo de la cocina y utensilios, así como al personal mayor de 16 años y menor de 18 que se capacita para el desempeño de las funciones correspondientes al personal de este subgrupo en la cocina o en el comedor.

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

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

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

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

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

#### APENDICE II

#### TABLAS SALARIALES 1.991

CATEGORIA	SUELDO	TRienio
<b>GRUPO I. PERSONAL DOCENTE.</b>		
<b>A. Escuelas Universitarias.</b>		
<b>A1 Gratificación temporal de los cargos de gobierno:</b>		
Director	63.072	
Subdirector	50.542	
Jefe de Estudios	50.542	
Jefe o coordinador de Area	46.940	
Secretario	43.321	
<b>A2. Retribución del profesorado:</b>		
<b>Dedicación exclusiva:</b>		
Titular	176.637	6.872
Agregado	143.631	5.957
Adjunto	128.230	5.318
<b>Dedicación plena:</b>		
Titular	150.153	5.957
Agregado	123.441	5.147
Adjunto	110.204	4.596
<b>Dedicación semiplena:</b>		
Titular	87.378	3.436
Agregado	71.824	2.978
Adjunto	64.124	2.658
<b>Dedicación parcial: retribución mes y hora semanal de clase</b>		
Titular	6.548	296
Agregado	5.888	260
Adjunto	5.256	232
<b>B. Centros Universitarios</b>		
<b>B1. Facultades y Escuelas</b>		

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO	CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO
<b>Técnicas Superiores:</b>			<b>semanal de clase:</b>		
a) Gratificación temporal de los cargos de gobierno.			Titular	4.455	219
Director	62.039		Auxiliar	3.406	168
Subdirector	50.694		<b>GRUPO II. PERSONAL NO DOCENTE</b>		
Jefe de Estudios	50.542		<b>Subgrupo I Personal</b>		
Jefe de Departamento	46.941		Titulado:		
Secretario	43.321		Titulado superior	128.865	4.751
			Titulado medio	114.832	3.635
b) Retribución del profesorado.			<b>Subgrupo II. Personal de</b>		
<b>Dedicación exclusiva:</b>			<b>Investigación:</b>		
Titular	198.450	7.681	Investigador	132.685	4.751
Agregado	159.765	6.907	Colaborador	123.685	4.046
Adjunto	129.379	5.360	Ayud. Bib. Lab. y Of.	83.529	3.024
Auxiliar	114.826	4.643	Aux. Bib. Lab. y Of.	77.956	3.024
<b>Dedicación plena:</b>			Aspirante		
Titular	172.605	6.569		46.699	1.925
Agregado	137.165	5.757	<b>Subgrupo III. Personal</b>		
Adjunto	113.129	4.643	<b>Administrativo:</b>		
Auxiliar	98.030	3.942	a) Administración:		
<b>Dedicación semiplena:</b>			Jefe Superior		
Titular	99.236	3.834		122.348	4.046
Agregado	79.947	3.391	Jefe de Sección	115.362	3.834
Adjunto	64.698	2.672	Intendente	104.250	3.436
Auxiliar	57.421	2.320	Jefe de negociado	92.761	3.436
<b>Dedicación parcial retribución</b>			Subjefe de negociado		
<b>mes y hora semanal clase:</b>			Oficial de primera		
Titular	7.845	346		87.546	3.024
Agregado	6.548	288	Oficial de segunda	81.309	3.024
Adjunto	5.558	246	Auxiliar	75.207	3.024
auxiliar	4.899	216	Aspirante	46.699	1.925
<b>B2. Otras enseñanzas en la Universidad:</b>			b) Proceso de Datos:		
<b>Dedicación exclusiva</b>			Analista		
Titular	158.591	5.651		115.395	3.834
Agregado	111.298	4.948	Programador	87.256	3.024
Adjunto	90.242	3.436	Operador	80.862	3.024
Auxiliar	79.516	3.436	Perforista-grabador	74.916	3.024
<b>Dedicación plena:</b>			<b>Subgrupo IV. Personal subalterno:</b>		
Titular	103.817	4.246	Conserje	100.102	3.024
Agregado	83.474	3.740	Ord. Bedel o Portero	81.036	3.024
Adjunto	66.195	3.024	Guarda o vigilante Jurado	76.967	3.024
Auxiliar	59.756	2.626	Botones	46.699	1.925
<b>Dedicación semiplena:</b>			Pers. de limpieza		
Titular	69.222	2.827		76.967	3.024
Agregado	55.647	2.474	<b>Subgrupo V. Personal de</b>		
Adjunto	45.130	2.015	<b>servicios generales:</b>		
Auxiliar	39.986	1.710	Encargado de Servs. aux.	93.324	3.024
<b>Dedicación parcial retribución</b>			Conductor		
<b>mes y hora semanal de clase:</b>			Mozo de servicio		
Titular	2.702	153		81.036	3.024
agregado	2.174	144	Camarero de bar	76.967	3.024
Adjunto	1.756	99	Jardinero	76.967	3.024
Auxiliar	1.562	89	Pincha y aprendiz	46.699	1.925
<b>C. Academias preparatorias:</b>			Oficial 1º of. aux.		
<b>Salario bas/mes y hora</b>			Oficial 2º of. aux.		
				89.388	3.024
			Ayudante servs. aux.		
				76.967	3.024
			Personal no cualificado		
				76.967	3.024
			Aux. Libr. y reprogr.		
				80.862	3.024
			<b>Notas:</b>		
			* 1. Los Profesores titulados o agregados de Escuelas Universitarias con título de Doctor tendrán el mismo tratamiento que sus homólogos en Centros Universitarios.		

- \* 2. Quienes con anterioridad, en estas Escuelas, ostentasen la categoría de Adjuntos, Auxiliares o Ayudantes, se equiparan salarialmente a agregados.
- \* 3. En las Escuelas Universitarias la gratificación de Jefe de departamento existente en Convenios anteriores se equipara a la de Jefe o Coordinador de Área.
- \* 4. El importe de la gratificación por Jefe o Coordinador de Área, corresponde a la dedicación exclusiva, en caso de otras dedicaciones se establecerá proporcionalmente.

**21717 RESOLUCION de 29 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del anterior Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.**

Visto el texto del IV Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del anterior Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal en el ámbito de aplicación del Convenio en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por representantes del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, 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 el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**IV CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL ANTERIOR MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES**

**TÍTULO I**

**DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN Y OBJETO**

**Artículo 1.**

El presente Convenio denominado "IV Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio del anterior Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones" se suscribe de una parte por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación del colectivo laboral afectado, y de la otra por representantes del Ministerio de Obras Públicas y Transportes y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo del personal laboral con arreglo a lo establecido en los artículos segundo y tercero de este Convenio.

**TÍTULO II**

**AMBITO DE APLICACION**

**Artículo 2. Ambito Funcional**

El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a toda actividad propia de la Subsecretaría, Dirección General de Servicios, Secretaría General Técnica, Dirección General de Infraestructura y Planificación del Transportes, Dirección General de Transportes Terrestres, y Dirección General de Marina Mercante, todos ellos Centros Directivos dependientes del anteriormente denominado Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, representados por las partes suscribientes de este Convenio.

**Artículo 3. Ambito personal**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que no rigiéndose por otro Convenio, preste sus servicios en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

**Artículo 4. Ambito Territorial**

El presente Convenio se aplicará a todos los Centros de trabajo del Estado español dependientes del Ministerio de Obras Públicas y Transportes tanto en Servicios Centrales como Periféricos a que se refieren el artículo segundo.

**Artículo 5. Ambito temporal.**

1. Vigencia. El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo en las materias en que se pacte específicamente una vigencia diferente. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1993.

Los efectos económicos para el primer año de vigencia se retrotraerán al 19 de enero de 1991 y se extenderán hasta el 31 de diciembre del mismo año.

**2. Denuncias:**

a) Las propuestas de denuncia y revisión del Convenio se comunicarán por escrito a la otra parte con una anticipación de un mes con respecto a la finalización de la vigencia del Convenio, viniendo ésta obligada a dar acuse de recibo en el plazo máximo de diez días.

b) Prórroga provisional: Si las conversaciones o estudios se prolongasen por plazo que excediera de la vigencia del Convenio se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a la retroactividad.

3. El presente Convenio queda denunciado expresamente y de forma automática el 31 de diciembre de 1993.

**4. Revisión salarial.**

La revisión del Título XIV denominado "RETRIBUCIONES" del presente Convenio se revisará anualmente, practicándose la de 1992 de forma automática de conformidad con los incrementos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año y Disposiciones complementarias.

**5. Cláusula de revisión salarial:**

Al personal afectado por este Convenio Colectivo se le aplicará una revisión salarial en caso de que el I.P.C. previsto sea superado por el I.P.C. registrado en el ejercicio. Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de las retribuciones del personal afectado, una vez incorporada dicha revisión, mantenga la misma diferencia en puntos respecto al I.P.C. registrado que la original, incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en relación con el I.P.C. previsto.

**Artículo 6. Aplicación de normas más ventajosas**

1. Las disposiciones de carácter general que establezcan normas más ventajosas que las pactadas en el presente Convenio serán de aplicación inmediata, cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual resulten superiores a aquellas; todo ello sin perjuicio de que tal circunstancia pueda ser causa suficiente para la revisión del Convenio.

2. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar, en todo caso, los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables.