

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

12491 *Resolución de 6 de octubre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.*

Visto el texto del acuerdo de modificación, de 6 de marzo de 2020, de varios artículos del XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (Código de convenio n.º 99000995011982), publicado en el BOE de 21 de julio de 2012, acuerdo que fue suscrito, de una parte, por las organizaciones empresariales EyG y CECE, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales FeSP-UGT, FE-CC.OO., USO y FSIE, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 6 de octubre de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XIII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

Asistentes:

EyG:

Don Iván Hodar.
Don Benjamín Estévez.
Doña Cristina Diago.
Don Juan Carlos Gortázar.

FeSP-UGT:

Don Don Jesús Gualix.
Doña Ana Castaño.
Doña Patricia Gómez.
Don Juan Carlos Martínez.

CECE:

Doña Basilia Cuellar.
Don Fernando Domingo.
Don Rafael Villa.
Don Emilio Villardefrancos.

FECCOO:

Don Pepe Marín.
Doña Paloma Perona.

USO:

Don Carlos Quirós.

FSIE:

Don José María Méndez.

CIG:

Don Henrique Albor.

En Madrid, siendo las 10:30 horas del día 6 de marzo de 2020, se reúnen en Alberto Aguilera, n.º 23, las personas arriba indicadas en representación de sus respectivas organizaciones, según la representatividad de la negociación del convenio que es reconocida por todos los asistentes.

Ostentan la Presidencia y la Secretaría CECE y FE-CCOO, respectivamente.

El presidente, en representación de las organizaciones patronales presentes en la Mesa, comienza la reunión informando a los asistentes que tras los trabajos desarrollados por la Comisión Técnica creada al efecto el pasado mes de julio, se ha preparado un texto sobre actualización legislativa del Convenio Colectivo del sector haciendo entrega del mismo a los presentes.

Que tras un debate sobre el referido texto se llegó por unanimidad al siguiente

ACUERDO

Primero.

Sustituir la redacción de los artículos correlativos en el vigente Convenio Colectivo por la redacción de los siguientes:

«Artículo 2. *Ámbitos funcional y personal.*

El presente Convenio afecta a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en Centros de Educación Universitaria, oficialmente reconocidos, sin finalidad de lucro, que no sean de titularidad o participación pública, y sus centros de investigación.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) Los centros pertenecientes a asociaciones, fundaciones, instituciones o entidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, que hayan sido creadas, estén participadas, dirigidas, influidas o tuteladas en el nombramiento de sus órganos rectores por la Administración Pública local, provincial, autonómica, estatal o comunitaria.

b) Los reseñados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y los que desempeñan funciones de Director, Gerente, Administrador General y

equivalentes, así como los Directores de Centro que sean funcionarios del Estado nombrados por la Universidad a la que el Centro esté adscrito.

c) El personal investigador en formación que se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

d) Los alumnos que participan en las tareas de los distintos departamentos o servicios, aunque disfruten de beca-colaboración o alguna otra beca análoga y especialmente las prácticas que se realicen al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 592/2014, relativos a las prácticas laborales en empresas y prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, respectivamente.

e) 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.

f) El personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación 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.

g) Los profesores que, tras cumplir al menos los 65 años, se jubilen y continúen colaborando con los Centros al amparo de lo establecido en el artículo 29.

Artículo 4. *Denuncia.*

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir de la fecha de su vencimiento, por tática reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las organizaciones legitimadas para negociar y promover la negociación conforme a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, con una antelación de tres meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. 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.

Artículo 17. *Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.*

A fin de potenciar por las empresas del sector la contratación propia y el fomento del empleo, se podrá utilizar el contrato por obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 y disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos tienen por objeto la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del Centro. Sin perjuicio de la existencia de otras posibles causas se entiende que existe tal autonomía y sustantividad en los contratos que se celebren para la realización de proyectos de investigación propios o concertados con otras entidades públicas o privadas.

Asimismo, en el ámbito docente e investigador podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza los que tengan por objeto impartir asignaturas a extinguir de planes de estudio antiguos, materias optativas y de libre configuración, másteres, cursos monográficos, de doctorado, seminarios, enseñanzas no incluidas en los planes de estudio oficialmente aprobados, impartir clases prácticas en casos de desdoblamiento en grupos, los que se formalicen con Profesores Ayudantes, Profesores Ayudantes Doctores, Profesores Asociados, Profesores Eméritos y Profesores Visitantes al amparo de lo establecido en los artículos 48, 49, 50, 53, 54 y 54 bis de la L.O.U., los que se formalicen para la realización de proyectos o trabajos de investigación propios o concertados con otras entidades, así como

para impartir asignaturas de un plan de estudios oficialmente aprobado cuya duración no exceda de un cuatrimestre académico.

Se faculta a la Comisión Paritaria para determinar sobre cualquier otra tarea no contemplada que pudiese ser objeto de esta contratación.

En lo que se refiere al personal de administración y servicios e investigador, podrán cubrirse con contratos de esa naturaleza las tareas que tengan por objeto la realización de trabajos extraordinarios u ocasionales que no puedan ser formalizados a través de las otras modalidades de contratos existentes.

El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto, así como la duración del mismo.

Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato, estableciéndose, en todo caso, para esta modalidad contractual una duración máxima de tres años, que podrán ser ampliados en 12 meses más; salvo que el objeto del contrato obedezca a la realización de un proyecto específico de investigación o inversión que tenga un plazo de duración superior a los tres años, resultando en este caso de aplicación lo dispuesto en el apartado segundo de la D.A. 15.^a del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato se extinguirá previa denuncia de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato, si la duración del mismo fuera superior a un año la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la finalización del contrato con una antelación de al menos quince días.

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

Artículo 20. Contratación de Personal Investigador, Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

1. La disposición adicional primera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, ha previsto que el artículo 13.1 de la presente Ley pueda ser también de aplicación a las Universidades privadas y a las Universidades de la Iglesia Católica.

Los artículos 20, 21, 22.1 y 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, también les pueden ser de aplicación, si bien únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador.

Los artículos 13.1, 20, 21 y 22.1 de la Ley 14/2011 podrán ser de aplicación a aquellas entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento científico o tecnológico, faciliten su aplicación y transferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación a las Entidades empresariales. No obstante, los artículos 20, 21 y 22.1 de la citada Ley solo les podrán ser de aplicación cuando sean beneficiarias de fondos, ayudas o subvenciones que tengan como objeto la contratación de personal investigador mediante la utilización del contrato a que se refiera cada artículo, concedidas en el marco de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología o de la Estrategia Española de Innovación.

2. A los efectos de la Ley 14/2011 en su artículo 13.1 se considera personal investigador el que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación. Será considerado personal investigador el personal docente e investigador definido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y en el

articulado de este Convenio Colectivo, entre cuyas funciones se encuentre la de llevar a cabo actividades investigadoras.

3. Modalidades contractuales.

a) Las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador son las siguientes:

- Contrato predoctoral;
- Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación;
- Contrato de investigador distinguido.

b) El régimen jurídico de estas modalidades de contrato de trabajo será el que se establece en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; en el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación; en el resto de normas especiales que resulten de aplicación y, con carácter supletorio, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por la demás legislación laboral que le sea de aplicación, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en los contratos de trabajo, sin que en ningún caso se puedan establecer en ellos condiciones menos favorables al trabajador o trabajadora o contrarias a las previstas en las disposiciones legales y convenios colectivos antes referidos.

c) Podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas que se establecen en la Ley 14/2011 en su artículo 20 las universidades privadas, las universidades de la Iglesia Católica y las entidades de investigación sin ánimo de lucro, únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I + D + I.

Además, las entidades citadas podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) La consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. La fase inicial de esta etapa está orientada al perfeccionamiento y especialización profesional del personal investigador, y se podrá desarrollar, entre otros mecanismos, mediante procesos de movilidad y mediante contratación laboral de duración determinada.

e) Características de las modalidades contractuales de trabajo específicas del personal investigador:

Uno. Contrato predoctoral.–Los contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato predoctoral se celebrarán de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) El contrato podrá celebrarse con quienes estén en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (Europea Crédito Transfer Sistema) o máster universitario, o equivalente, que hayan sido admitidas a un programa de doctorado cuyo objeto sea, como establece el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, el desarrollo de los distintos aspectos formativos del doctorando y el establecimiento de los procedimientos y líneas de investigación para el desarrollo de la tesis doctoral, y estén adscritas a las entidades citadas en los párrafos precedentes.

Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

b) El contrato predoctoral tendrá por objeto la realización simultánea por parte del personal investigador predoctoral en formación, por un lado, de tareas de

investigación en un proyecto específico y novedoso y, por otro, del conjunto de actividades, integrantes del programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de Doctor, sin que pueda exigírsele la realización de cualquier otra actividad que desvirtúe la finalidad investigadora y formativa del contrato.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal investigador predoctoral en formación podrá colaborar en tareas docentes sin que suponga una merma de la carga docente del departamento que asigne la colaboración hasta un máximo de 180 horas durante la extensión total del contrato predoctoral, y sin que en ningún caso se puedan superar las 60 horas anuales.

Los departamentos universitarios de la universidad en la que el personal investigador predoctoral en formación se encuentre matriculado en un Programa de doctorado oficial facilitarán a dicho personal investigador que lo solicite, en igualdad de oportunidades, y en la medida en que sea posible dentro de los límites anteriormente establecidos, la realización de estas colaboraciones en tareas docentes.

c) El contrato se celebrará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador, y la Universidad u Organismo de investigación titular de la unidad investigadora, en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso. Asimismo, se identificará en el contrato un proyecto o línea de investigación específica y novedosa que constituya el marco en el que se realizará la formación del personal investigador predoctoral en formación, así como la duración pactada.

d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años, y tendrá dedicación a tiempo completo durante toda su vigencia. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener duración inferior a un año. No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el impacto del grado de las limitaciones en el desarrollo de la actividad, previo informe favorable del servicio público de empleo competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes.

A estos efectos, se considerarán personas con discapacidad las previstas en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Cuando el contrato resulte prorrogable, y el trabajador continúe desarrollando las actividades objeto del mismo, se entenderá prorrogado automáticamente, salvo informe desfavorable de evaluación motivado emitido por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, hasta completar su duración máxima.

El personal investigador predoctoral en formación no podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior al máximo posible de cuatro o seis años, según los casos.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que, por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o

acogimiento y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato. Igualmente lo suspenderán las situaciones previstas en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como medida de protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

En el caso de que el personal investigador predoctoral en formación formulara reclamación por incumplimiento de las tareas propias de la dirección de la tesis doctoral ante el órgano competente para resolver dicha reclamación y éste emitiera dictamen favorable al reclamante, durante el periodo que transcurra desde la presentación de dicho dictamen favorable y hasta que se produzca el cambio en la dirección de la tesis doctoral se suspenderá el cómputo de la duración del contrato, con un límite de cuatro meses, transcurridos los cuales se reanudará el referido cómputo. El dictamen deberá emitirse a la mayor brevedad posible. La entidad competente deberá resolver, previo informe positivo de dicha entidad respecto de la nueva dirección, el cambio en la dirección de la tesis en el plazo máximo de un mes.

e) La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para el establecimiento de las retribuciones anteriores se tomará como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado.

La aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total del contrato predoctoral de cuatro años.

f) El contrato predoctoral se extinguirá por la llegada a término o previa denuncia de cualquiera de las partes, así como por las restantes causas previstas en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Para los contratos de duración superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días.

La consecución del título universitario oficial de Doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador predoctoral en formación y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral.

La obtención del título de Doctorado extinguirá el contrato predoctoral, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del mismo. A estos efectos se considera que se ha obtenido el título de Doctorado en la fecha del acto de defensa y aprobación de la tesis doctoral.

Dos. Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.—Los contratos de trabajo de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se celebrarán de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) Solo podrán concertarse con quienes estén en posesión del Título de doctor o equivalente, sin que sean de aplicación los límites de cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, a que se refiere el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El trabajo a desarrollar consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.

c) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años.

Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.

Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cinco años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.

d) La retribución de este contrato no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.

e) El personal investigador que sea contratado al amparo de lo dispuesto en este artículo podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales, previo Acuerdo en su caso con el departamento implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios.

f) En lo no previsto en este artículo, será de aplicación el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Tres. Contrato de investigador distinguido.

a) Los contratos de trabajo bajo la modalidad de investigador distinguido se podrán celebrar con investigadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico, que se encuentren en posesión del título de doctor o equivalente, con arreglo a los siguientes requisitos:

b) El objeto del contrato será la realización de actividades de investigación o la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos del empleador.

c) El contrato tendrá la duración que las partes acuerden.

d) La duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas del contrato.

e) El personal investigador contratado no podrá celebrar contratos de trabajo con otras entidades, salvo autorización expresa del empleador o pacto escrito en contrario, y sin perjuicio del respeto a la normativa sobre incompatibilidades del personal.

f) El contrato estará sometido al sistema de seguimiento objetivo que el empleador establezca.

g) El contrato podrá extinguirse por desistimiento del empleador, comunicado por escrito con un preaviso de tres meses, sin perjuicio de las posibilidades de rescisión del contrato por parte del empleador por causas procedentes. En el supuesto de incumplimiento total o Parcial del preaviso, el personal investigador contratado tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido.

En caso de desistimiento del empleador, el personal investigador contratado tendrá derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la que pudiera corresponderle por incumplimiento total o parcial del preaviso.

Artículo 22. *Contrato a tiempo parcial.*

A tenor de lo establecido en la legislación vigente y al régimen de jornada laboral que establece el presente Convenio Colectivo, para el personal de los subgrupos I, III y IV del Grupo I se entenderá celebrado el contrato a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de

horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada plena a tiempo completo regulada en el artículo 34. 1.1.

Para el resto del personal, se entenderá que el contrato es celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo que se establece para este personal en los artículos 34.2 y 35.3.

Este contrato se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente con las siguientes especificaciones:

a) La jornada diaria podrá efectuarse de forma continuada o partida, pudiendo, en el último caso, efectuarse una interrupción en el caso del personal investigador y de administración y servicios y dos en el supuesto del docente-investigador, que podrán ampliarse si existiese mutuo acuerdo.

b) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

c) El número de horas complementarias que podrán pactarse no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, pudiendo distribuirse de forma irregular a lo largo del año, en función de las necesidades académicas y organizativas de los Centros, y debiendo notificarse su realización con la mayor antelación posible. Las horas complementarias se retribuirán como las ordinarias.

d) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos de fuerza mayor, en cuyo caso su realización se regirá por los términos que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. De igual manera las empresas podrán realizar pactos para la realización de horas complementarias dentro de los porcentajes que se establecen en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Los Centros y sus trabajadores/as, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones parciales o anticipadas previstas en la legislación vigente, pudiendo solicitar la jubilación parcial mediante la formalización de los oportunos contratos de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

Teniendo en cuenta las características del sector y los procesos de renovación de plantillas que se producen en los centros, puede resultar de interés pactar la utilización de los contratos de relevo, en tanto se mantengan vigentes las actuales medidas, siendo acordado por las empresas y los trabajadores atendiendo a las condiciones que se establecen en este artículo. Para la aplicación de esta modalidad de jubilación además se tendrá en cuenta el régimen transitorio que se establece en el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.

El contrato de relevo está asociado a la jubilación parcial anticipada de una persona en la empresa y es por tanto una modalidad de contrato flexible, que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas, como para las personas afectadas.

A las empresas les permite realizar procesos de renovación de las plantillas a través de la sustitución parcial de personas próximas a la edad de jubilación, por otras, bien temporales que ya están contratadas en la empresa, o bien desempleadas de nuevo ingreso, en cualquiera de los casos, se está produciendo un fomento del empleo en los centros.

Paralelamente, a las personas próximas a la edad de jubilación les permite acceder a ésta de manera parcial y, al mismo tiempo, se fomenta el empleo igualmente.

Se entiende por persona relevada, aquella que concierta con su centro una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25%

y un máximo de un 50%, o del 75% para los supuestos en que la persona relevista sea contratada a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que reúna las condiciones generales exigidas en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, es decir, seis años de antigüedad en la empresa inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial, y treinta y tres años de cotización a la Seguridad Social sin cómputo de la parte proporcional y demás establecidos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

La persona relevada pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada, y que podrá estar concentrada en un período temporal concreto del año. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social le reconozca en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato con dichas personas, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con quien esté en situación de desempleo o que tuviese un contrato de duración determinada en la misma empresa (relevista).

A la persona relevista la empresa le podrá hacer un contrato indefinido o de duración igual al tiempo que le falte a la persona sustituida para alcanzar la edad de jubilación total.

En cuanto a la jornada, el contrato de relevo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso la duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de la jornada pactada con la persona sustituida o relevada.

El puesto de trabajo de la persona relevista podrá ser el mismo que el ocupado por el trabajador/a jubilado o uno distinto, debiendo de existir en todo caso una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Este contrato de relevo se puede celebrar también en los supuestos de jubilación parcial diferida, es decir, para sustituir a trabajadores que se hayan jubilado parcialmente una vez cumplida la edad legal de jubilación, para ello tendrá que ser objeto de nuevo acuerdo entre la empresa y el trabajador, de no darse este acuerdo, el trabajador accederá a la jubilación total en los términos que se establecen en la legislación vigente.

Cualquier modificación o sustitución legislativa en relación con esta modalidad de jubilación que se produzca durante la vigencia del presente Convenio se entenderá que afecta automáticamente a lo aquí regulado.

Artículo 29. *Extinción del contrato de trabajo. Jubilación forzosa.*

1. Las causas, forma y efectos de la extinción del contrato son las establecidas en la legislación vigente con las especificaciones que se indican en los números siguientes.

2. Quien desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal afectado del Grupo I y personal titulado del Grupo II: 1 mes.
- b) Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a 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 funcionariado, 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.

Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador/a 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.

3. Será causa válida para la extinción de la relación laboral la jubilación forzosa del trabajador por razón de su edad.

De esta manera, y con el fin de garantizar la adecuada renovación y el rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas del sector, se establece la capacidad de la empresa de extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y cuando esta medida se vincule a la mejora de la estabilidad en el empleo, entendiéndose como tal el desarrollo de cualesquiera de las siguientes acciones por parte de la empresa:

a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa y contratación de un nuevo trabajador por cada contrato transformado por este motivo.

c) Ampliación de jornada a tiempo completo de trabajadores con contrato con jornada a tiempo parcial, de al menos el mismo porcentaje de jornada que tuviera el trabajador cuyo contrato se extingue y contratación de un nuevo trabajador por cada contrato transformado por este motivo.

En el supuesto de extinción del contrato de trabajo aquí pactado, con 15 días al menos, de antelación, la empresa deberá comunicar por escrito necesariamente tanto a la persona trabajadora afectada como a la representación legal de los trabajadores en la empresa, si existiese, la fecha en que se producirá la extinción del contrato de trabajo.

Los profesores/as de reconocido prestigio profesional en el campo de la docencia y la investigación que se jubilen podrán continuar colaborando en las tareas académicas que de mutuo acuerdo se establezcan, a semejanza de lo establecido en las Universidades de titularidad y administración públicas para los Profesores/as Eméritos/as, conservando el tratamiento y honores que les correspondían hasta su jubilación.

Artículo 39. *Permisos retribuidos.*

El trabajador/a 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.

C) 3 días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros, el plazo será de cinco días. En el caso de hospitalización este permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibiera el alta médica.

D) 2 días en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad. Este permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibiera el alta médica.

E) 1 día por traslado de domicilio habitual.

F) 1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tendrá que disfrutarse el mismo día de la ceremonia.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal 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 prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá el Centro pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desarrollo del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Centro.

H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

J) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación.

K) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años.

Para el disfrute de este permiso el trabajador deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes y deberá constar expresamente su concesión por parte de la empresa. Adicionalmente, los Centros podrán conceder permisos para la realización de cursos, proyectos de investigación, tesis doctorales, congresos, reuniones científicas, etc. Asimismo, para que tal permiso sea retribuido deberá constar expresamente, en su concesión, su carácter de tal. En ese caso, los gastos de matrícula, desplazamientos y estancia podrán correr a cargo del Centro.

En el caso de que el trabajador/a disfrutará de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, el Centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

Durante un mes al año que coincidirá con el período estival, el personal docente-investigador, hasta un 25% de la plantilla, y a partir de la dedicación plena, 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.

Tendrán esta misma consideración los permisos individuales concedidos al amparo del Acuerdo Nacional para la Formación Continua.

A meros efectos organizativos, y excepto para los casos B), C), D) y G) el trabajador/a procurará avisar al Centro con 1 semana de antelación el disfrute de los días de permiso estipulados en cada caso.

En todos los supuestos los permisos que se conceden son días naturales y comenzarán a contar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día marcado como festivo por el calendario de fiestas oficiales, en cuyo caso el permiso comenzará a contar desde el primer día laborable tras el que se produzca el hecho causante que lo genera.

Asimismo, si el día en que se produce el hecho causante el trabajador hubiera prestado servicios durante un 75% de su jornada laboral, el permiso comenzará a

contar a partir del primer día laborable tras el que se produzca el hecho causante que lo genera.

Si, en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá disfrutar de su licencia por este concepto en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando la totalidad de días de disfrute sean continuados.

Artículo 42. Suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente, que se resume seguidamente:

1. Para el disfrute de este permiso la legislación vigente establece un calendario transitorio, que se contiene en la Disposición Transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores, introducida por el apartado dieciocho del artículo 2 del Real Decreto-ley 6/2019.

2. Según lo establecido en la legislación vigente la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se disfrutará en dos periodos:

a) Uno obligatorio que se disfrutará posteriormente al parto o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de manera ininterrumpida y a jornada completa.

b) Otro voluntario cuya forma de distribución corresponde a los progenitores, bien de forma acumulada o interrumpida desde la finalización del disfrute obligatorio y hasta que el menor cumpla 12 meses, pero disfrutándose siempre en periodos semanales.

3. El disfrute de cada periodo deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

4. Cuando dos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realice o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea

o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Nacimiento de hijo

Causas	Artículo	Disfrute obligatorio	Disfrute voluntario
Madre biológica.	Artículo 48.4 Estatuto Trabajadores.	16 semanas ampliables en el supuesto de discapacidad del hijo, nacimiento, guarda o adopción múltiple, 2 semanas adicionales por cada hijo a partir del primero.	6 semanas obligatorias e ininterrumpidas posteriores al parto. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, hasta que cumpla doce meses. Puede ceder al otro progenitor hasta 4 semanas a partir de 1 de abril de 2019. Hasta 2 semanas a partir de enero de 2020. A partir de enero de 2021 no cabe esta posibilidad.
Padre Biológico.	Artículo 48.4 Estatuto Trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> – A partir de 1 de abril de 2019: 8 semanas, las primeras posteriores al nacimiento. – A partir de 1 de enero de 2020: 12 semanas, las 4 primeras posteriores al nacimiento. – A partir de 1 de enero de 2021: 16 semanas, las 6 primeras posteriores al nacimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> – Desde 1 de abril 2019: 6 semanas restantes, que pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla doce meses. Puede obtener hasta 4 semanas del otro progenitor. – Desde 1 de enero de 2020: 8 Semanas restantes, que pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla 12 meses (puede obtener 2 adicionales del otro progenitor). – Desde 1 de enero de 2021: 10 semanas restantes, que puede disfrutar hasta que el menor cumpla 12 meses.

Adopción guarda con fines de adopción o acogimiento:

En los casos de adopción internacional, cuando sea preciso el desplazamiento previo de los progenitores, la suspensión podría ser de hasta 4 semanas antes de la resolución judicial de la adopción.

Causas	Artículo	Disfrute obligatorio	Disfrute voluntario
Para cada adoptante, guardador o acogedor.	Artículo 48.5 Estatuto Trabajadores.	16 semanas. Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa tras la resolución judicial.	Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en jornada completa o parcial, previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.

Causas	Artículo	Disfrute obligatorio	Disfrute voluntario
Para cada adoptante, guardador o acogedor.	Artículo 48.5 Estatuto Trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> – A partir de 1 de abril de 2019: 6 semanas de disfrute obligatorio e ininterrumpida a jornada completa tras la resolución judicial. – A partir de 1 de enero de 2020: 6 de disfrute obligatoria e ininterrumpida a jornada completa tras la resolución judicial. – A partir de 1 de enero de 2021: 6 de disfrute obligatoria e ininterrumpida a jornada completa tras la resolución judicial. 	<ul style="list-style-type: none"> – Desde 1 de abril 2019: cada adoptante, guardador o acogedor podrán disponer 12 semanas de disfrute voluntario, que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial. Cada adoptante, guardador o acogedor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 12 semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición de la otra persona trabajadora. Si los dos trabajadores trabajan en la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. – Desde 1 de enero de 2020: cada adoptante, guardador o acogedor podrán disponer 16 semanas de disfrute voluntario, que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial. Cada adoptante, guardador o acogedor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 12 semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición de la otra persona trabajadora. Si los dos trabajadores trabajan en la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. – Desde 1 de enero de 2021: 10 semanas de disfrute voluntario cada trabajador, hasta que hasta que el menor cumpla 12 meses. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. – Para la suspensión del período voluntario, será necesario comunicarlo al centro con un preaviso mínimo de 15 días.

Permiso por cuidado del lactante

Causas	Artículo	Duración	Observaciones
Permiso por cuidado del lactante.	Artículo 37.4 ET.	<ul style="list-style-type: none"> – Derecho individual del trabajador que no puede transferirse. – 1 hora de ausencia que podrá dividirse en dos fracciones hasta los 9 meses del lactante, incrementándose proporcionalmente en casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. – Una reducción de su jornada en media hora. – Acumular en jornadas completas, previo acuerdo con el centro empleador. 	<ul style="list-style-type: none"> – La concreción horaria de la reducción de jornada dentro su jornada ordinaria sigue correspondiéndole a la persona trabajadora. – El disfrute de este derecho está condicionado a que la persona trabajadora lo comunique, indicando la fecha de inicio y fin del permiso, con un preaviso de 15 días antes de la fecha de comienzo. – Si se disfruta por los dos progenitores con la misma duración y régimen, el período de disfrute se podrá extender hasta los 12 meses del lactante. En estos casos, durante el período entre los 9 y 12 meses del lactante, los progenitores verán reducido su salario en la misma proporción que la reducción de su jornada, aunque pueden optar a la prestación económica por ejercicio corresponsable del lactante.

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses.

Los progenitores deberán acreditar el ejercicio corresponsable del lactante mediante una certificación de la reducción de jornada que deberán solicitar a sus empresas.

La prestación económica es equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Aunque el derecho a esta nueva prestación se reconocerá cuando ambos progenitores reduzcan su jornada para el cuidado del lactante, con la misma duración y régimen, únicamente podrá beneficiarse uno de ellos.

Artículo 45. *Guarda legal y Cuidado de Familiares.*

En esta materia se aplicará la legislación vigente, que, en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:

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

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

No obstante, si dos o más trabajadoras/es del mismo Centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. La referida concreción horaria no podrá afectar al régimen de turnos establecido en el Centro, si lo hubiere. El trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

TÍTULO VI

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 63. *Igualdad de oportunidades; no discriminación por razón de sexo y medidas para prevenir las situaciones de acoso en el trabajo.*

1. Los centros que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de este convenio están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, caso de que exista, y en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Las empresas dispondrán de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019, para la aprobación y aplicación del plan de igualdad en su empresa de acuerdo con el siguiente calendario:

– Las empresas de más de 250 personas trabajadoras, dispondrán hasta el seis de marzo de 2020.

– Las empresas de entre 151 a 250 dispondrán desde hasta el siete de marzo de 2020.

– Las empresas de entre 101 a 150 personas trabajadoras, dispondrán hasta el siete de marzo de 2021.

– Las empresas de entre 50 a 100 personas trabajadoras, dispondrán hasta siete de marzo de 2022.

3. Los centros están obligados a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.»

Segundo.

Eliminar las siguientes disposiciones del texto del presente convenio por haber perdido su vigencia o su razón de ser:

- Disposición adicional tercera.
- Disposición transitoria séptima.
- Disposición transitoria octava.

Tercero.

Modificar el contenido de la Disposición Transitoria Décima, por el siguiente contenido:

«Disposición transitoria décima.

Las tablas salariales para los años para 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, que fueron publicadas mediante Resolución de 16 de octubre de 2019 (BOE 24 de octubre de 2019), forman parte del presente Convenio Colectivo.»

Cuarto.

Corrección de las tablas salariales, añadiendo a la D.T. 10.^a la siguiente redacción:

«Las tablas salariales para los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 publicadas en el BOE n.º254, de 24 de octubre de 2019, páginas 117258 a 117282, contienen un error en el cómputo del «Complemento Especial por Actividad Docente» para el personal de Facultades y Escuelas Técnicas Superiores. En concreto, se han publicado erróneamente las siguientes cantidades para cada uno de los siguientes años:

Año 2016: 2,47 euros. (BOE 24 de octubre de 2019, Sec. III. Pág. n.º 117264).

Año 2017: 2,47 euros. (BOE 24 de octubre de 2019, Sec. III. Pág. n.º 117268).

Año 2018: 2,47 euros. (BOE 24 de octubre de 2019, Sec. III. Pág. n.º 117272).

Año 2019: 2,56 euros. (BOE 24 de octubre de 2019, Sec. III. Pág. n.º 117277).

Año 2020: 2,62 euros. (BOE 24 de octubre de 2019, Sec. III. Pág. n.º 117281).

Estas cantidades son erróneas y han de ser sustituidas por las siguientes para cada año:

Año 2016: 2,73 euros/hora.

Año 2017: 2,73 euros/hora.

Año 2018: 2,73 euros/hora.

Año 2020: 2,80 euros/hora.

Año 2021: 2,90 euros/hora.»

Quinto.

Delegación para realización de trámites e inscripción:

Se acuerda delegar en la representación social, y más concretamente en la persona de Paloma Perona, de CCOO que ha ejercido la Secretaría de la presente negociación, la realización de los trámites necesarios para el registro y publicación del presente acuerdo, pudiendo en nombre de la mesa realizar todos los trámites que fueran precisos para tal fin, incluidos los necesarios para la tramitación telemática de todo ello.

Y, no teniendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 11.00 del día 6 de marzo de 2020 extendiéndose la presente acta que, leída por todos los asistentes, es encontrada conforme, siendo firmada por todos ellos salvo por CIGA en prueba de aceptación en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.