

promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes consideran necesario:

Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y, en su caso, de necesidades de mano de obra en el sector.

Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 19, g) del presente Convenio, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea en las empresas o en los centros de formación que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas.

Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

2. Plan de Formación Continua:

En la perspectiva de las anteriores consideraciones generales, las partes afectadas por el Convenio acuerdan establecer un Plan de Formación Profesional en el sector, que tiene como objetivos básicos:

Reciclaje de los trabajadores en activo.

Acceso de jóvenes parados, a través de estas acciones formativas, a una formación específica dentro del marco del Plan FIP y aquellas otras posibilidades que se vayan creando por las instituciones o las propias partes firmantes.

Las partes firmantes propondrán, conjuntamente a las distintas Administraciones, la colaboración de los objetivos anunciados.

3. Comisión Paritaria de Formación Continua:

Al amparo del acuerdo anterior y con el objeto de su desarrollo, se constituye una Comisión Paritaria de Formación Continua, cuya composición será la especificada en el artículo 57 del presente Convenio para la Comisión Paritaria interpretativa del Convenio que podrán ser asistidos por asesores, tanto de la Administración como de las partes firmantes, expertos en Formación Profesional.

De entre estos miembros se elegirán los que harán las funciones de Presidente y Secretario, cargos que no serán remunerados.

Las funciones de la citada Comisión de Formación serán las siguientes:

Previo diseño de los asesores, planificar y gestionar la formación profesional de sector.

Otorgar a las partes que componen la Comisión, las cursos concedidos por la Administración.

Proponer los locales y los monitores para los cursos.

Elaborar los criterios de selección de los participantes de los cursos.

Velar por el buen funcionamiento y cumplimiento de los requisitos de los cursos concedidos.

Todas aquellas que estén relacionadas con los cursos concedidos de formación profesional a esta Comisión.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán tantas veces como lo determine el Presidente, a iniciativa propia o a petición de cualquiera de sus componentes, con un orden del día de acuerdo con las funciones de la citada Comisión.

Los acuerdos habrán de ser adoptados por la mayoría simple.

Como consecuencia de la concesión de cursos por parte de la Administración y el otorgamiento que la Comisión hace a cada institución firmantes, los gastos ocasionados tendrán que ser los que el curso tenga concedido, sin reclamar las partes ningún aumento presupuestario a mayores.

Si una de las partes firmantes de la Comisión de Formación, abandonase la misma durante el ciclo de petición, concesión, otorgamiento e impartición de los cursos, se entenderá como renuncia a todos sus derechos de cualquier naturaleza, pasando éstos al resto de los firmantes.

881

RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados (código de Convenio número 9910715), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 1996 de una parte por ACADE y CECE, en representación de las empresas del sector, y de otra por FETE-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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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.—Ordénar 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, 13 de diciembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO DE UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito 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 del presente Convenio, se excluirán de la negociación: Salarios, retribuciones, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en las universidades y centros universitarios privados que no estén creados o dirigidos por entidades sin ánimo de lucro.

Igualmente, y en idénticas circunstancias se aplicará en centros extranjeros privados homologados o no en los que se imparta enseñanza universitaria y en centros de formación de postgraduados.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afectará este Convenio a todo el personal que, en régimen de contrato laboral, preste sus servicios en y para los centros afectados por este Convenio.

Quedará expresamente excluido el personal que colabore con las empresas afectadas en proyectos específicos que éstas acuerden en otras universidades, instituciones públicas o privadas y mientras duren los mismos.

Al igual que los contemplados en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, artículos 1.3 y 2. Quedan excluidos, igualmente, los graduados que se inician en la docencia o investigación bajo la dirección de los profesores universitarios de plantilla, según establezcan los Estatutos o Reglamento de cada empresa.

Igualmente, quedan excluidos los profesores que continúen colaborando como eméritos según el artículo 36 de este Convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor tras su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1997.

Su duración será del 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1998. No obstante, las condiciones económicas se revisarán anualmente.

CAPÍTULO II

Artículo 5. *Denuncia, prórroga y revisión.*

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir de su entrada en vigor, 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 vigencia o al de sus prórrogas.

Artículo 6.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes de la fecha de vencimiento o prórroga. Hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá en vigor lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Para la interpretación, mediación y arbitraje sobre lo establecido en este Convenio, se establecerá una Comisión paritaria.

Será única en todo el Estado y estará integrada por igual número de miembros pertenecientes a las organizaciones patronales y sindicatos con representatividad legal suficiente en el sector.

Los acuerdos se tomarán según voto cualificado en función de la representatividad oficial de las organizaciones.

Los acuerdos deberán adoptarse con más del 50 por 100 de la representación patronal y sindical.

Se reunirá, con carácter ordinario, una vez por trimestre y cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

Si las partes se someten, expresamente, a su arbitraje, su resolución será vinculante. Igualmente, las partes podrán utilizar esta Comisión para la mediación en la resolución de posibles conflictos.

La Comisión fija su sede en Madrid, calle Alberto Alcocer, 46.

CAPÍTULO III

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es exclusiva competencia de la empresa, dentro del respeto a la legislación vigente, a lo establecido en este Convenio y de acuerdo con el Reglamento que la titularidad pueda establecer en la empresa.

CAPÍTULO IV

Artículo 9. *Clasificación del personal.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará en los siguientes grupos, subgrupos profesionales y categorías laborales:

Grupo I. Docentes:

a) Profesorado de Facultades o Escuelas Técnicas Superiores:

Profesor Director.
Profesor agregado/titular.
Profesor adjunto.
Profesor asociado.
Profesor ayudante.

b) Profesorado de Escuelas Universitarias o Centros de Postgraduados y otros:

Profesor titular.
Profesor auxiliar.

Cada profesor será adscrito a un Departamento, conforme a la organización académica de la universidad o centro, sin perjuicio de que pueda impartir enseñanzas en otro.

c) Profesores especiales:

Profesor visitante.

Grupo II. Personal no docente:

Subgrupo 1: Personal titulado:

Titulado Grado Superior.
Titulado Grado Medio.

Subgrupo 2: Personal investigador:

Investigador principal.
Ayudante de investigación.

Subgrupo 3: Personal asistencial y administrativo:

Orientador de residencia.
Vigilante de residencia.
Oficial 1.^a
Oficial 2.^a
Técnico en informática.
Operador informático.

Subgrupo 4: Personal vario:

Auxiliar.
Personal de servicios generales.
Empleado de laboratorio.
Empleado de biblioteca/ayudante de.
Aprendiz.

Las categorías laborales especificadas en los distintos grupos y subgrupos son meramente enunciativas y no implica obligación de tener todas ellas establecidas.

A consultas de cualquier parte interesada, la Comisión paritaria podrá homologar a estas categorías cualquier otra que, en la práctica, pudiese existir en algún centro a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre que se cumplan los requisitos específicos para la clasificación.

Artículo 10. *Categorías funcionales y temporales.*

Estas categorías no son laborales, sino funcionales, y, por tanto, su duración será mientras a un trabajador la empresa le encomiende tal función.

Pueden ser las siguientes:

Rector-Director.
Vicerrector-Vicedirector.
Secretario general.
Director, Decano.
Jefe de estudios.
Director de Departamento.
Jefe de Área de Gestión o de Departamento.
Director de residencia.
Jefe de laboratorio.

CAPÍTULO V

Artículo 11. *Definición de categorías laborales y funcionales.*

Grupo I. Docentes:

a) Profesorado de Facultades, Escuelas Técnicas Superiores:

Profesor Director: Es el doctor que desarrolla actividades docentes e investigadoras, dirige estudios de su especialidad o interdisciplinarios y colabora en el diseño e implantación de nuevos programas de estudios o investigación que el centro decida llevar a cabo.

Asimismo, se encarga de la dirección de tesis doctorales, dirige y coordina el desarrollo de las actividades de los profesores de otras categorías que su Departamento pueda asignarle, dirige y coordina la enseñanza de una o varias asignaturas de los planes de estudio que correspondan a su Departamento y tiene a su cargo la tutoría de grupos de alumnos.

Profesor agregado/titular: Es el doctor que desarrolla actividades docentes e investigadoras, desarrolla estudios de su especialidad o interdisciplinarios y colabora con el profesor Director para la ejecución de las actividades que a éste encomiende el centro.

Asimismo, se encarga de la dirección de tesis doctorales y puede dirigir o coordinar la enseñanza de una o varias asignaturas de los planes de estudios que correspondan a su Departamento, a requerimiento del Director de éste, cuando no exista Profesor Director encargado de esta tarea. Tiene a su cargo la tutoría de grupos de alumnos.

Profesor adjunto: Es el doctor que desarrolla actividades docentes e investigadoras, desarrolla estudios de su especialidad o interdisciplinarios, se encarga de la dirección de tesis doctorales y puede coordinar la enseñanza de una o varias asignaturas de los planes de estudios que correspondan a su Departamento cuando no exista Profesor Director o Profesor agregado encargados de esta tarea. Tiene a su cargo la tutoría de grupos de alumnos.

Profesor asociado: Es el titulado universitario de grado superior que desarrolla actividades docentes. Puede coordinar la enseñanza de una o varias asignaturas de los planes de estudio que correspondan a su Departamento cuando no exista Profesor Director, Profesor agregado o Profesor adjunto encargados de esta tarea. Tiene a su cargo la tutoría de grupos de alumnos.

Profesor ayudante: Es el titulado universitario de grado superior que desarrolla actividades docentes y tiene a su cargo la tutoría de grupos de alumnos.

Cuando la naturaleza de la disciplina científica lo permita y expresamente la legislación vigente lo autorice para un área de conocimiento específica, podrá ser suficiente estar en posesión del título académico de Diplomado, Ingeniero técnico o Aparejador para ostentar la categoría de Profesor asociado.

b) Profesorado de Escuelas Universitarias o Centros de Postgrado:

Profesor titular: Es el Profesor (doctor) que, reuniendo las condiciones legales, ejerce funciones docentes en una Escuela Universitaria o Centro para Postgraduados, dirige estudios de su especialidad y colabora en la confección de los programas de estudio. Al mismo tiempo dirige y coordina la labor de los profesores auxiliares a él adscritos y atiende la tutoría de sus alumnos.

Profesor auxiliar: Es el profesor que posee una titulación superior universitaria y ejerce la docencia en los estudios conducentes a una diplomatura y tutela a un grupo de alumnos.

c) Profesores especiales:

Visitantes: Los procedentes de otras universidades que, en virtud de acuerdos de colaboración, desempeñen funciones docentes en la Universidad.

Grupo II. Personal no docente:

Subgrupo 1:

Titulado Grado Superior: Es quien, poseyendo el título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, ejerce en el centro la función específica para la que se le contrata.

Titulado Grado Medio: Es quien, poseyendo una titulación de este grado ejerce las funciones especializadas que el centro le asigne en virtud de las Facultades que su titulación le otorgue.

Subgrupo 2. Personal investigador:

Investigador principal: Es el doctor, de acreditada experiencia, al que se le encomienda la responsabilidad de dirigir un proyecto de investigación.

Ayudante de investigación: Es quien, bajo la dirección del investigador principal, colabora en el desarrollo de un proyecto de investigación.

Subgrupo 3. Personal asistencial y administrativo:

Orientado de residencia: Es quien posee un título adecuado y se le encomiendan tareas de apoyo o refuerzo académico u orientación de alumnos.

Vigilante de residencia: Es quien vela por el orden, disciplina de los alumnos residentes de día o de noche, se hace cargo de la correspondencia, teléfono, cuida las instalaciones y enseres, etcétera.

Oficial de 1.ª: Es quien, como tal, es contratado exigiéndosele dominio en el trabajo u oficio a realizar.

Oficial de 2.ª: Es quien, como tal, es contratado, carece de la experiencia suficiente para desarrollar con dominio su cometido.

Técnico en informática: Es el técnico que realiza análisis previos, organiza y planifica proyectos, con vistas a posterior programación y los ejecuta.

Operador informático: Es el empleado al que se le encomienda el manejo y cuidado de ordenadores, así como la ejecución de los programas.

Subgrupo 4:

Auxiliar: Es el empleado que realiza funciones administrativas o ayuda en trabajos bajo la dirección de un empleado de superior categoría.

Personal de servicios generales: Es el trabajador a quien la empresa encomienda tareas para las que no se necesita una especial cualificación. Estas tareas, entre otras de similares características, pueden ser: Vigilancia, limpieza de instalaciones y equipos, atención al teléfono, reparto de correspondencia, cuidado del orden y disciplina de los alumnos, cuidado de jardines, etcétera.

Empleado de laboratorio: Es el empleado que, sin necesidad de ser titulado superior, colabora en la ejecución de trabajos de laboratorio y cuida y limpia sus enseres.

Empleado de biblioteca: Es el trabajador a quien se encomiendan en la biblioteca varias tareas como: Tramitación de documentos y pedidos, despacho de correspondencia, servicio de préstamo de libros, catalogación de los mismos, servicio de orden y disciplina en esta dependencia, etcétera.

Caso de que legalmente se exigiese titulación, al empleado a quien se le encomiende la función de dirigir la biblioteca se le aplicará lo establecido en este Convenio para la correspondiente titulación, contemplada en el grupo 2, subgrupo 1.

Aprendiz: Es el trabajador contratado a tenor de lo establecido en la modalidad de contrato de aprendizaje.

Categorías funcionales:

Rector (Director): Es el Profesor Director o quien reúna los requisitos a éste exigibles, al que la empresa encomienda la máxima responsabilidad académica de la universidad o centro universitario.

Vicerector (Vicedirector): Es quien es designado como tal por la empresa. Ayuda al Rector (Director) en las tareas que éste determine.

Secretario general: Es el profesor titular a quien la empresa encomienda la coordinación académica relacionada con la administración educativa, tramitación de planes de estudios, tramitación de expedientes académicos, etcétera.

Director (Decano) de Facultad o Escuela Técnica: Es a quien, hallándose en posesión del título de doctor, la empresa le encomienda la Dirección de una Facultad, Escuela Técnica Superior o Escuela Universitaria.

Tendrá a su cargo los directivos y profesorado de su Facultad o Escuela.

Jefe de estudios: Es a quien la empresa le encomienda la colaboración con el correspondiente Director o Decano de la escuela para el desarrollo de las actividades directivas de aquél.

Velará por la disciplina y cumplimiento de los objetivos académicos establecidos y de los profesores a él asignados.

Director de Departamento: Es quien, siendo Profesor Director o Profesor agregado, es nombrado por la empresa para dirigir el correspondiente Departamento.

Jefe de Área de Gestión o de Departamento: Es a quien la empresa encomienda la dirección de un determinado Departamento no académico y la dirección del personal a él adscrito.

Director de residencia: Es a quien la empresa encomienda la dirección de la residencia universitaria y la de los empleados que en ella trabajan.

Jefe de laboratorio: Es quien, con titulación adecuada, dirige la labor de todos los laboratorios de la Universidad, al personal ayudante y se responsabiliza de la provisión de material necesario para la actividad de los mismos.

CAPÍTULO VI

Artículo 12. Contratación.

Al trabajo se accederá mediante el correspondiente contrato laboral pudiendo revestir cualquiera de las modalidades establecidas legalmente al efecto en cada momento.

Los contratos deberán formalizarse, en cada caso, a tenor de lo legalmente establecido.

Aquellos trabajadores que, transcurrido el período de prueba continúen desarrollando sus actividades, sin haberse establecido en el contrato fecha de finalización del mismo, se considerarán fijos. Igualmente los que, finalizado su contrato, continuasen trabajando, sin otro nuevo o expresa prórroga.

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Cuando el contrato de duración determinado previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte por empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrá una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses. Dicho período de doce meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifiquen su utilización.

En el caso de que dicho contrato se haga por un período inferior a nueve meses, podrá ser prorrogado, en una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

b) Contratos para la realización de una obra o servicio determinado:

Tienen por objeto la realización o servicio determinado con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad del centro. El contrato deberá

especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

A los efectos de aplicación del párrafo anterior, el contrato de trabajo por obra o servicio determinado queda identificado y será válido cuando las empresas afectadas por este Convenio suscriban acuerdos con terceros —tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y administraciones públicas de cualquier ámbito— para prestarles servicios o cursos de enseñanza y contraten a trabajadores para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos.

La identificación o supuesto de contratación por obra o servicio, descrita en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente.

Este contrato está regulado en el apartado 1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto el contrato contemplado en el apartado a) como en el b) de este artículo se regularán según lo previsto en el Real Decreto 2546/1994.

La suspensión del contrato por las causas previstas legalmente no comportará ampliación de su duración. Dicho contrato se celebrará por escrito y en él se especificará con claridad el carácter de la contratación, la causa que lo justifica y el trabajo a desarrollar.

Se notificarán a los representantes de los trabajadores.

Artículo 13. *Período de prueba.*

El personal contratado queda sometido, salvo pacto en contrario, al siguiente período de prueba:

Grupo I: Seis meses.

Grupo II: Subgrupos 1 y 2, tres meses; subgrupo 3, un mes y subgrupo 4, veinte días.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador pueden resolver su contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

Dicho período se computará a efectos de antigüedad si no hubiese existido desistimiento y el trabajador continuase en la empresa.

Artículo 14. *Vacantes.*

Se entiende que se produce vacante cuando la empresa, al producirse una baja, tuviese que cubrirla legalmente.

En este caso, se cubrirán las vacantes según los siguientes criterios y grupos:

a) Personal docente e investigador: Las categorías superiores se cubrirán, preferentemente, con el personal de inferiores categorías, siempre que, a juicio de la empresa, reúnan las aptitudes y capacidad suficiente. Previamente, la empresa fijará el cupo de sus plantillas docentes.

b) Personal no docente: Para cubrir vacantes de categorías superiores se seguirá el mismo criterio establecido para los docentes.

c) Los trabajadores contratados a tiempo parcial y, en especial, los de menos de doce horas semanales y menos de cuarenta y ocho mensuales, tendrán preferencia para ampliar su jornada o acceder a vacante siempre que la empresa lo precise y cumpla los requisitos que ésta determine.

Artículo 15. *Ascensos.*

El auxiliar del subgrupo 3, transcurridos tres años en el desempeño de dicha categoría, ascenderá automáticamente a Oficial de 2.^a

Docentes: El ascenso de los docentes a la categoría inmediata superior se efectuará por la empresa, teniendo en cuenta criterios, objetivos (antigüedad, publicaciones, titulación, cupos de plantillas, pruebas específicas, trabajos de investigación, etcétera), según las aptitudes del candidato. Caso de existir Reglamento de Régimen Interior, se realizará de acuerdo con lo previsto en el mismo al efecto.

Artículo 16. *Excedencias.*

Podrán ser voluntarias o forzosas. La voluntaria puede concederla la empresa previa petición del trabajador.

La forzosa debe concederla la empresa cuando se produzca alguna de las causas que en este artículo se establecen.

Excedencias voluntarias:

Para tener derecho a su reconocimiento, el trabajador podrá solicitarlo con dos meses de antelación y se le concederá, salvo expreso acuerdo de las partes, por un mínimo de dos años y un máximo de cinco.

Empezará a disfrutarse al finalizar el curso académico en el que se solicita o en otra si las partes así lo acuerdan.

No tendrá derecho al reconocimiento de esta excedencia y a sus efectos el trabajador que se incorpore o pueda incorporarse durante la misma en la plantilla de otra empresa dedicada a la misma actividad que la que concede la excedencia.

El trabajador, en situación de excedencia voluntaria, tiene derecho preferente al reingreso en su puesto y categoría, siempre que existiese vacante en los mismos y lo solicite por escrito al finalizar el período de excedencia.

Excedencia forzosa:

La empresa está obligada a concedérsela a un trabajador siempre que lo solicite por escrito y en los siguientes supuestos:

- Por designación o elección para cargo público.
- Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de invalidez temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez.
- Por la prestación del servicio militar o sustitutivo legal y durante el tiempo que dure esta situación.
- Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en este sector.
- Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, siempre que la gravedad esté debidamente acreditada. No podrá ser superior a doce meses.
- Por descanso de un curso escolar para los trabajadores docentes o técnicos que deseen dedicarse al perfeccionamiento profesional, debidamente acreditado y por cada período de seis años ininterrumpidos de trabajo en el mismo centro.
- Por nacimiento o adopción de un hijo, según legislación vigente.

Durante la situación de excedencia forzosa, el trabajador tiene derecho a que la empresa le reserve su puesto de trabajo y, en su caso, se le computará la antigüedad a los efectos que proceda.

El trabajador, al finalizar la causa que motivó dicha excedencia, tiene un plazo no superior a treinta días naturales para incorporarse a su trabajo. De no hacerlo causará baja definitiva en la empresa.

Artículo 17. *Contrato de relevo.*

Es aquel mediante el cual el trabajador concierta con su empresa una reducción del 50 por 100 de su jornada y salario, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años como máximo a la exigida.

Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta como mínimo la jornada sustituida hasta la fecha de jubilación prevista.

La situación de este contrato de relevo y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general para causar derecho a la pensión de jubilación. Este contrato se extinguirá a todos los efectos al alcanzar el trabajador la referida edad.

Artículo 18. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

El trabajador cuando voluntariamente rescinda su contrato está obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito y con la siguiente antelación: Dos meses, el personal docente o investigador y un mes el subgrupo 3. El resto, quince días.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a descontarle de su liquidación el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso con el tope del propio preaviso.

Por cada día de retraso en el pago de la liquidación, siempre que la empresa se la causante de dicho retraso, ésta deberá abonar un recargo de dos días de salario por cada día de retraso en el pago.

La empresa entregará al trabajador su finiquito para estudio y con anterioridad a la fecha de finalización de su relación laboral.

CAPÍTULO VII

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual será de:

Grupo I: 1.685 horas de las que 613 serán de docencia y 1.072 para las actividades contempladas en este artículo y Convenio.

Grupo II: Subgrupos 1, 2, 3 y 4, 1.700 horas anuales.

La distribución semanal de dicha jornada la efectuará la empresa según sus necesidades al comienzo de cada curso escolar o al iniciarse cada cuatrimestre en función de las necesidades del alumnado. La empresa puede acumular al número de horas dedicado a actividades las horas de docencia que no se utilicen para tal fin. A modo indicativo para el personal docente la jornada puede distribuirla la empresa de la siguiente forma:

Hasta quince horas semanales se pueden destinar a docencia.

Las restantes horas semanales se dedicarán a: Preparación de clases, trabajo de investigación, tutorías, atención a consultas de los alumnos sobre materias académicas, exámenes, asistencia a reuniones, tareas de gobierno, prácticas de laboratorio, participación en desarrollo de actividades programadas de promoción de la Universidad o Centro, dentro o fuera del mismo, orientación a los alumnos en el proceso de matriculación, etcétera.

Durante los meses de julio o agosto, la jornada de los docentes con jornada completa será continuada, con un máximo de seis horas diarias y siempre que durante dichos meses no exista actividad docente.

Durante este período, siempre que la organización de la empresa lo permita, la jornada de los no docentes puede ser continuada. Caso de no ser posible, este personal disfrutará de cuatro días laborables al año, que determinará la empresa.

La jornada máxima diaria no superará las ocho horas en el personal docente y las nueve en el personal no docente contratados a jornada completa.

En los períodos de jornada continuada el período de descanso establecido al efecto en el Estatuto de los Trabajadores, se considerará como tiempo de trabajo efectivo. El descanso entre jornadas será el que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Anualmente, la empresa elaborará el calendario laboral y lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores. Deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo.

Cuando finalice un contrato o se extinga la relación laboral, la empresa deberá efectuar la regularización de las horas trabajadas y las cobradas dentro del período trabajado en ese año natural. Sólo en el caso de haber realizado más horas de las que le hubieran correspondido en una distribución regular de la jornada, éstas le serán abonadas en la correspondiente liquidación.

A estos efectos y para el cálculo de los salarios correspondientes a jornadas de contratos a tiempo parcial se tendrá en cuenta que a cada hora de docencia le corresponde 1,75 de otras actividades.

Artículo 20. *Descanso semanal.*

Se disfrutará preferentemente durante los sábados y domingos, salvo necesidades organizativas de la empresa. En este caso, el descanso podrá disfrutarse en otros días de la semana y de forma continuada, según establece la legislación vigente.

El personal no docente disfrutará su descanso semanal un sábado y domingo completos cada dos semanas.

CAPÍTULO VIII

Artículo 21. *Salario.*

El salario a que tienen derecho los trabajadores afectados por el Convenio estará formado por: Salario base, complementos voluntarios, complementos no absorbibles, complemento docente y complemento funcional, en su caso. Lo percibirán los trabajadores durante los cinco primeros días del siguiente mes.

El salario base será el que resulte de deducir de la retribución anual recogida en el anexo I, el plus de transporte que, igualmente, figura en dicho anexo.

Los profesores visitantes percibirán la retribución económica que determinen los Convenios de colaboración entre universidades, instituciones o empresas.

Artículo 22. *Pagos extraordinarios.*

Todo trabajador tendrá derecho a la percepción de dos pagos extraordinarios al año. Se compondrán de salario base y complemento personal no absorbible, según disposición final sexta de este Convenio.

La primera se abonará en Navidad y la segunda en el mes de julio, dentro de la primera quincena, computándose a 31 de diciembre y al 30 de junio, respectivamente.

Dichas pagas, por mutuo acuerdo entre empresa y representantes sindicales, pueden prorratearse a lo largo de las doce mensualidades.

Artículo 23. *Retribución a los trabajadores con contrato en prácticas y aprendizaje.*

a) Contrato en prácticas: Los trabajadores que tengan este contrato percibirán:

El 90 por 100 del salario especificado para su categoría en el anexo de este Convenio.

El 100 por 100 de dicho salario durante el segundo año.

En ningún caso, su salario base podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional para mayores de 18 años que en cada momento esté vigente.

b) Contrato de aprendizaje:

Durante el primer y segundo años percibirán el 90 por 100 del salario mínimo interprofesional para mayores de 18 años.

Durante el tercer año el 100 por 100 del salario mínimo interprofesional para mayores de 18 años.

Los trabajadores con 21 años percibirán el 100 por 100 del salario mínimo interprofesional desde el inicio de su relación laboral.

Artículo 24. *Complemento funcional.*

Tendrán derecho a percibirlo aquellos trabajadores a quienes se les encomiende alguna de las funciones determinadas en el Convenio y mientras la empresa lo determine. Su cuantía viene determinada en el anexo I y lo percibirán durante doce mensualidades.

Artículo 25. *Complemento especial docente.*

Tendrán derecho a este complemento el personal docente que, por necesidades organizativas, acepte impartir más de quince horas semanales dedicadas a la docencia y en la cuantía establecida en anexo I. Este complemento se percibirá durante las mensualidades en las que se preste este trabajo especial. En cualquier caso, no podrán impartirse más de veintidós horas de docencias semanales.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Son las que se realizan, cumplida la jornada establecida o pactada. Su realización tiene carácter voluntario para el trabajador y se abonarán según se establecen en anexo de tablas salariales.

Se calculará su valor a tenor de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario bruto anual del trabajador}}{\text{Jornada anual del trabajador}}$$

Jornada anual del trabajador

Dichas horas podrán ser compensadas por las equivalentes de descanso que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

CAPÍTULO IX

Artículo 27. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de un mes continuado de vacaciones al año, preferentemente en verano, computándose de 1 de agosto a 31 de julio.

El personal docente, además, disfrutará en Navidades y Semana Santa las vacaciones que disfrutaban los alumnos, con la obligación de empezárselas un día después de iniciarlas los alumnos e incorporarse un día antes de hacerlo éstos.

El personal no docente disfrutará de ocho días laborales entre Navidad y en Semana Santa, programándolos la empresa al comienzo del curso académico, si bien, ésta podrá establecer turnos para atender el servicio necesario.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o situación legalmente reconocida.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite efectuar desplazamiento, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber público y personal.
- e) Para realizar funciones sindicales en los términos legalmente establecidos y en este Convenio.
- f) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento, siempre y cuando la empresa expresamente lo autorice.
- g) Un día por boda de familiar hasta segundo grado de consanguinidad.
- h) El tiempo necesario para acudir a exámenes de perfeccionamiento profesional, siempre que no supongan una posibilidad de acceso a otro puesto de trabajo.

Permisos retribuidos:

Son aquellos que la empresa, voluntariamente, puede retribuir. Entre otros, pueden ser los solicitados por los trabajadores para realizar cursos de perfeccionamiento. Esta consideración tiene los permisos individuales concedidos al amparo del acuerdo nacional para la formación continua.

Permisos sin sueldo:

Los trabajadores pueden solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que la empresa deberá concederle si se solicita con un preaviso de, al menos, veinte días si es docente y quince si no lo es.

Artículo 29. Maternidad, adopción, lactancia y custodia legal.

Estos supuestos serán contemplados según establece, en cada momento, la legislación vigente.

Artículo 30. Movilidad funcional.

La empresa, si la organización docente lo exige, puede asignar a los docentes la impartición de cualquier asignatura dentro de las comprendidas en su Departamento u otro afín, partiendo de su titulación y categoría, respetando las exigencias académicas legales, en su caso.

Se respetará, en este caso, de movilidad la retribución que tuviese el trabajador si fuera mayor.

En este caso no se considerará motivo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo contratado con la empresa.

CAPÍTULO X**Artículo 31. Ropa de trabajo.**

Cuando la empresa obligue al uso de uniforme, ésta tendrá la obligación de proporcionárselo gratuitamente a sus trabajadores.

Al personal de laboratorio se le proporcionará, siempre que lo solicite, dos batas al año.

Artículo 32. Enseñanza gratuita.

La empresa anualmente determinará el número de plazas gratuitas de enseñanza a que los hijos de los trabajadores pueden optar. Los criterios de adjudicación los establecerán la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 33. Plus extrasalarial de transporte.

Todos los trabajadores, como mínimo con media jornada, tendrán derecho a percibir, durante los once meses de actividad laboral, un plus de transporte y en la cuantía que se establece en el anexo I.

Cuando su jornada sea inferior, con independencia de la cuantía de la misma, percibirá el 50 por 100 de este plus según se establece en las tablas del anexo.

Artículo 34. IT (Incapacidad temporal).

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este período, perciban el 100 por 100 de su salario.

La consolidación de cada trienio dará derecho a la percepción de un mes más del complemento mencionado.

Artículo 35. Derechos sindicales.

Las empresas deberán respetar lo establecido al respecto por la legislación vigente y lo que a continuación se establece:

- a) Los centros efectuarán el descuento de la cuota sindical del salario del trabajador afiliado, previa petición del mismo y correspondiente conformidad.
- b) La empresa garantizará el derecho de reunión en el centro que tiene los trabajadores, previa notificación a la empresa y siempre que no perturbe su normal funcionamiento.
- c) Los representantes sindicales que participen en la comisión negociadora del presente Convenio tendrán derecho a la concesión de los correspondientes permisos retribuidos para asegurar su participación en la negociación.
- d) Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, por la expresión de sus opiniones o por distribuir información fuera de las horas de trabajo y sin que perturbe la actividad normal de la empresa.
- e) Los Delegados de Personal, Delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa, ejercerán las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la LOLS y demás disposiciones vigentes.
- f) Para facilitar la actividad sindical en las empresas, las organizaciones sindicales podrán promover la acumulación de horas en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa y, en su caso, Delegados de personal, sin rebasar el máximo total y sin perjuicio de su remuneración. Por acuerdo entre organizaciones sindicales y patronos este acuerdo podrá extenderse a nivel de provincia, autonomía o Estado.

Artículo 36. Jubilación.

a) Obligatoria: Los docentes se jubilarán, obligatoriamente, a los 65 años, siempre que cumplan los requisitos legales para tener derecho a la percepción de su pensión por jubilación, pudiendo prorrogarse, de mutuo acuerdo la actividad. Los profesores de reconocido prestigio en el campo de la docencia y la investigación que se jubilen después de los 73 años podrán continuar colaborando en las tareas académicas que de mutuo acuerdo establezcan, a semejanza de lo establecido en las universidades públicas para los profesores eméritos.

b) Anticipada: La empresa y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán acogerse a los sistemas de jubilación anticipada previstos en la legislación vigente.

CAPÍTULO XI**Artículo 37. Régimen disciplinario.**

A tal efecto se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, en las normas que sean de aplicación en la empresa.

CAPÍTULO XII**Artículo 38. Seguridad y salud laboral.**

Las empresas y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones que, sobre este tema el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes y disposiciones que lo regulan, en especial la Ley 31/1995.

Para efectuar una eficaz política de prevención, las empresas posibilitarán a sus trabajadores una revisión médica básica anual, sin costo para los mismos y que será voluntaria para éstos.

Deberían ser consideradas por la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes:

- Enfermedades neurológicas crónicas.
- Patologías otorrinolaringológicas.
- Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.
- Alergias crónicas.

Artículo 39. Seguro de accidentes.

Todas las empresas que no lo tuviesen establecido deberán suscribir la correspondiente póliza de seguros de accidentes para sus trabajadores. Dicha póliza cubrirá asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en caso de accidente tanto se produzca el accidente en el ejercicio de la profesión o en el traslado al trabajo.

En caso de muerte o invalidez el capital asegurado será de 5.000.000 de pesetas.

Disposición final primera.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible y deben aplicarse con criterios de globalidad y en su conjunto.

Disposición final segunda.

Al presente Convenio podrán adherirse cuantas asociaciones patronales o sindicales que dispongan de la legitimación establecida en el título 3 del TRET.

Disposición final tercera.

Las organizaciones firmantes de este Convenio, así como las empresas afectadas, se acogen al Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, publicado por resolución de 25 de febrero de 1993 de la Dirección General de Trabajo o al que, en su caso, se establezca.

A tal fin se constituirá la correspondiente Comisión paritaria sectorial del FORCEM.

Disposición final cuarta.

Las cantidades que viniesen abonando las empresas a sus trabajadores, superiores a las establecidas en este Convenio, podrán ser absorbidas, a excepción de las establecidas en la disposición final sexta de este Convenio.

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores, especialmente en lo que se refieren a jornada y vacaciones que se respetarán como derecho «ad personam».

Disposición final quinta.

Cláusula de descuelgue: En aquellos centros que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores y mantengan tónica parecida en las previsiones del ejercicio en curso, no serán de necesaria y obligada aplicación los incrementos salariales que anualmente se pacten en Convenio.

Aquellos centros que se encuentren en la situación indicada en el párrafo anterior, deberán dirigirse por escrito a la Comisión paritaria de Vigilancia de Convenio, acompañando la siguiente documentación:

- a) Memoria explicativa de la situación del centro, con expresa mención al número de alumnos por aula, importe total de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social y gastos generales del Centro.
- b) Contabilidad del Centro, convenientemente auditada, con sus correspondientes balances y cuentas de resultados de los dos últimos años.
- c) Propuesta salarial del Centro para sus empleados. La solicitud y su documentación deberán remitirse a la Comisión paritaria del Convenio dentro de los meses de enero, febrero y marzo correspondiente.

Una vez recibida la solicitud, se formará el correspondiente expediente dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores del centro afectado, en el plazo de quince días, con entrega de copia de la documentación aportado por el Centro. En los siete días siguientes contados a partir de la fecha de la recepción de la referida documentación,

los representantes de los trabajadores deberán mantener las oportunas reuniones con los restantes trabajadores del Centro al objeto de decidir una postura ante la oferta de éste.

De existir acuerdo expreso entre empresa y trabajadores, ambas partes fijarán el porcentaje de aumento salarial así como su duración, debiendo comunicarlo a la Comisión paritaria.

De no existir acuerdo expreso dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de recibir los representantes de los trabajadores la comunicación de la Comisión paritaria del Convenio, ésta citará en sus locales a las partes, quienes obligatoriamente deberán comparecer en la fecha señalada.

En la comparecencia, ambas partes expondrán sus posiciones, aportando todos aquellos elementos de prueba de que intenten valerse que se practicarán en el momento, caso de ser posible. De no ser así, la Comisión paritaria del Convenio fijará plazo para su práctica.

Los gastos que se produzcan como consecuencia de la intervención de la Comisión paritaria del Convenio, serán satisfechos en su totalidad, por el centro iniciador del expediente de descuelgue.

Esta cláusula no podrá aplicarse dos años consecutivos.

Disposición final sexta.

Los trabajadores que, a la entrada en vigor de este Convenio, tuviesen reconocido el derecho a la percepción de alguna cantidad en concepto de antigüedad, seguirán percibiéndola, sin que en lo sucesivo puedan seguir incrementando el número de trienios ya consolidados. En compensación, esta cantidad no podrá ser absorbida y se verá actualizada anualmente con el mismo porcentaje que se establezca para el salario base.

Se añadirá a la cantidad anterior la que resulte de aplicar la siguiente fórmula al tiempo trabajado con posterioridad a la fecha de consolidación del último trienio y hasta el 1 de enero de 1997:

$$\frac{N.º \text{ meses desde vencimiento último trienio hasta } 1/1/97 \times \text{valor trienio}}{36}$$

36

Disposición final séptima.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la adhesión incondicional, en el acto de la firma del mismo, al acuerdo interconfederal de solución extrajudicial de conflictos laborales, suscribiendo el correspondiente acta.

ANEXO I

Retribuciones y tablas salariales

Categoría	Retribución anual — Pesetas	Salario base anual — Pesetas	Plus transporte año — Pesetas	Complemento Docen. hora — Pesetas
Grupo I: Docentes				
<i>a) Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:</i>				
Profesor Director	4.092.020	3.751.020	341.000	1.800
Profesor agregado/titular	3.580.502	3.239.502	341.000	1.800
Profesor adjunto	2.800.002	2.459.002	341.000	1.800
Profesor asociado	2.647.024	2.306.024	341.000	1.800
Profesor ayudante	2.353.906	2.012.906	341.000	1.800
<i>b) Escuelas Universitarias o Centros de E. Superior y otros:</i>				
Profesor titular	3.521.170	3.180.170	341.000	1.500
Profesor auxiliar	2.557.508	2.216.508	341.000	1.500
<i>c) Profesores Especiales:</i>				
Profesor visitante	s/c			

Categoría	Retribución anual — Pesetas	Salario base — Pesetas	Plus transporte año — Pesetas
Grupo II: Personal no docente			
<i>Subgrupo 1:</i>			
Titulado Superior	2.557.508	2.216.508	341.000
Titulado Medio	2.148.300	1.807.302	341.000
<i>Subgrupo 2:</i>			
Investigador Principal	3.580.502	3.239.502	341.000
Ayudante de Investigador	2.352.912	1.011.912	341.000
<i>Subgrupo 3:</i>			
Orientador de Residencia	2.058.282	1.717.282	341.000
Vigilante de Residencia/Empleado de	1.351.030	1.010.030	341.000
Oficial de 1. ^a	1.853.686	1.512.686	341.000
Oficial de 2. ^a	1.636.812	1.295.812	341.000
Técnico en Informática	2.250.600	1.894.600	341.000
Operador Informático	1.739.110	1.398.110	341.000
<i>Subgrupo 4:</i>			
Ayudante de Laboratorio	1.432.202	1.091.202	341.000
Empleado de Biblioteca/Ayudante de	1.432.202	1.091.202	341.000
Personal Servicios Generales	1.351.030	1.010.030	341.000
Auxiliar	1.351.030	1.010.030	341.000

Categorías funcionales	Complemento año — Pesetas
Rector	1.000.000
Vicerrector	600.000
Secretario general	700.000
Director-Decano	500.000
Jefe de estudios	380.000
Director de Departamento	350.000
Jefe Área o Gestión o Dpto. no docente	300.000
Director de Residencia	300.000
Jefe Laboratorios	400.000

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

882

RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 1996, de la Dirección General de Planificación y Desarrollo Rural, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en aplicación de los Reales Decretos 51/1995, de 20 de enero; 632/1995, de 21 de abril, y 928/1995, de 9 de junio, para fomentar métodos de producción agraria compatibles con las exigencias de la protección del medio ambiente y la conservación del espacio natural.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en

el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio suscrito entre la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en aplicación de los Reales Decretos 51/1995, de 20 de enero; 632/1995, de 21 de abril, y 928/1995, de 9 de junio, para fomentar métodos de producción agraria compatibles con las exigencias de la protección del medio ambiente y la conservación del espacio natural, que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 20 de diciembre de 1996.—El Director general, Tomás Rubio de Villanueva.

ANEXO

Convenio de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en aplicación de los Reales Decretos 51/1995, 632/1995 y 928/1995, para fomentar métodos de producción agraria compatibles con las exigencias de la protección del medio ambiente y la conservación del espacio natural

En Madrid a 29 de noviembre de 1996.

REUNIDOS

De una parte, la excelentísima señora doña Loyola de Palacio del Valle-Lersundi, Ministra de Agricultura, Pesca y Alimentación (Real Decreto 762/1996, de 5 de mayo), en virtud del acuerdo de autorización del Consejo de Ministros, de conformidad con el artículo 6.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De otra, el excelentísimo señor Consejero don José Álvarez Gancedo, Consejero de Ganadería, Agricultura y Pesca (Decreto 26/1995, de 24 de julio), en virtud del acuerdo de autorización del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de fecha 9 de mayo de 1996.

Se reconocen recíprocamente la capacidad legal para otorgar el presente Convenio a cuyo fin:

EXPONEN

1.º Que el Programa Nacional de ayudas a los métodos de producción agraria compatibles con las exigencias de la protección del medio ambiente y la conservación del espacio natural, en adaptación al Reglamento (CEE) 2078/1992, de 30 de junio, del mismo nombre, fue aprobado por la Decisión de la Comisión Europea de fecha 19 de enero de 1995.

2.º Que el Real Decreto 51/1995, de 20 de enero, establece un régimen de medidas horizontales para fomentar métodos de producción agraria compatibles con las exigencias de la protección y la conservación del espacio natural, que el Real Decreto 632/1995 establece un régimen de medidas a aplicar en las zonas de influencia de los Parques Nacionales y de otras zonas de especial protección, y que el Real Decreto 928/1995 establece un régimen de fomento del uso en determinados humedales de métodos de producción agraria compatibles con la protección del medio ambiente y la conservación del espacio natural y de las aves silvestres.

3.º Que en dichos Reales Decretos se establece que el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y las Comunidades Autónomas podrán suscribir convenios de colaboración en los cuales se acordarán tanto los recursos financieros a aportar por cada una de las partes, así como los compromisos de actuación para el cumplimiento de sus objetivos.

4.º Que el Estatuto de Autonomía para Cantabria, aprobado por Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, establece en su artículo 22 que la Diputación Regional de Cantabria tiene competencia exclusiva en materia de agricultura, de acuerdo con la ordenación general de la economía.

La Administración General del Estado tiene competencia exclusiva sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.13.ª de la Constitución.

5.º Que en el ámbito de este Convenio, las funciones que correspondan al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación se llevarán a cabo por la Secretaría General de Agricultura y Alimentación.

6.º Que con la finalidad de impulsar el empleo de métodos de producción agraria compatibles con las exigencias de la protección del medio ambiente y la conservación del espacio natural, a través del estímulo a la participación de los agricultores y ganaderos en estas medidas mediante una compensación de rentas a aquellos que se comprometan a su realización, ambas partes suscriben el presente convenio con sujeción a las siguientes: