

maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno Permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinarias, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1,d) y e) del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 6 meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez o la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y n) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el período de un año.

Artículo 57. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Disposición final primera.

Para determinar el importe de los conceptos salario día y salario hora previstos en el presente Convenio Colectivo, se estará a las siguientes fórmulas:

Salario día: Total de retribuciones salariales percibidas por el trabajador en cómputo anual y en jornada normal por los conceptos siguientes: salario base, plus de idiomas, actividad y pagas extraordinarias previstas en el artículo 24, dividido por 360.

Salario hora: Total de retribuciones percibidas por el trabajador en cómputo anual y en jornada normal por los conceptos siguientes: salario base, plus de idiomas, actividad y pagas extraordinarias previstas en el artículo 24, dividido por el número de horas previstas en el artículo 19 del Convenio.

Disposición final segunda.

Todos los conceptos económicos del Convenio, están referidos a la ejecución de una jornada de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual, por lo que los trabajadores a tiempo parcial los percibirán en proporción a su jornada.

743

RESOLUCIÓN de 27 de diciembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados (Código de Convenio n.º 9910715), que fue suscrito con fecha 7 de octubre de 2005, de una parte por las Asociaciones Empresariales ACADE y CECE en representación de las empresas del sector, y de otra por las Organizaciones Sindicales CC.OO., FETE-UGT y USO 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 de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 27 de diciembre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

V CONVENIO COLECTIVO NACIONAL 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, se aplicará en centros de formación de postgrado que formen parte de aquéllas y, en los centros universitarios extranjeros privados reconocidos, cuyas titulaciones sean automáticamente homologadas o convalidadas en el territorio español.

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 de reconocido prestigio que continúen colaborando, a tenor del artículo 34 de este convenio.

Así mismo, quedan expresamente excluidos los profesionales que, en virtud de un convenio específico suscrito entre universidades, fundaciones y entidades públicas o privadas, presten servicios docentes para aquéllas en centros o instalaciones ajenas a las mismas.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Su duración será del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre del 2008. No obstante, las condiciones económicas se revisarán anualmente.

CAPÍTULO II

Artículo 5. *Denuncia, prórroga y revisión.*

A la finalización de su vigencia el presente convenio se prorrogará de forma automática de año en año, si no mediase expresa denuncia del mismo por alguno de sus firmantes con una antelación de al menos dos meses antes del término de su vigencia o de alguna 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.*

Se constituirá una Comisión Paritaria del V Convenio cuyas funciones sean la interpretación y correcta aplicación en cada uno de los centros de enseñanza y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Para la solución de los conflictos que pudieran producirse durante la vigencia del V Convenio o de alguna de sus prórrogas y dado el ámbito territorial de aplicación previsto en el artículo 1.º, los firmantes de este Convenio Colectivo se adhieren al III ASEC para la solución de conflictos colectivos mediante la mediación y el arbitraje en los términos previstos en dicho acuerdo.

La Comisión Paritaria será única en todo el Estado y estará integrada por igual número de miembros pertenecientes a las organizaciones patronales por un lado y por la otra parte a los sindicatos firmantes del V Convenio Colectivo.

Para la toma de acuerdos se precisará el voto favorable de la mitad más uno de cada representación, tanto patronal como sindical.

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

Igualmente las partes podrán utilizar esta comisión para la mediación en la resolución de posibles conflictos.

La Comisión fija su sede en Madrid, c/ Ferraz, 85.

Caso de promulgarse nuevas disposiciones legales durante la vigencia del Convenio que afecten a lo acordado en el mismo, o por los efectos de la aplicación práctica de éste, la Comisión Paritaria podrá adaptar lo afectado a la realidad existente.

Ante las próximas reformas universitarias que se producirán en el Estado Español Las organizaciones patronales y sindicales firmantes del V Convenio Colectivo acuerdan la constitución, tras la firma y publicación del Convenio, de las Comisiones de Estudio sobre Clasificación Profesional, Ordenación del tiempo de trabajo y Nuevo sistema retributivo. Las propuestas de estas tres Comisiones de Estudio podrán volcarse, de mutuo acuerdo, en las Comisiones Negociadores que se constituyan expresamente para la incorporación al texto del presente o sucesivos Convenios de aquello que se acuerde en cada una de ellas.

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.

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.
Profesor Adjunto.
Profesor Asociado.
Profesor Ayudante.
Profesor Colaborador.

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

Profesor Agregado.
Profesor Adjunto.
Profesor Colaborador.
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 Informático.
Informático.
Operador Informático.

Subgrupo 4: Personal vario.

Técnico de Laboratorio.
Ayudante de Laboratorio.
Empleado de Biblioteca.
Personal de servicios generales.
Auxiliar de clínica.
Auxiliar.

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

La Comisión Paritaria será competente para proceder, a petición de las partes, a la homologación de las categorías que vinieran aplicándose con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo, conforme marca el nuevo sistema establecido.

Así mismo, a consulta de cualquier parte interesada, la Comisión Paritaria podrá homologar a estas categorías cualquier otra que, en la práctica, pudiesen 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, entre otras, las siguientes:

Rector, Director.
Vice-Rector, Vice-Director.
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 interdisciplinares 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 la 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: Es el doctor que desarrolla actividades docentes e investigadoras, desarrolla estudios de su especialidad o interdisciplinares 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 interdisciplinares, 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 y coordina a varios profesores que impartan la misma o distintas asignaturas de los planes de estudio que corresponden a su departamento. Pueden tener, además, 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.

Profesor Colaborador: Es el titulado universitario de grado superior o medio que accede por primera vez al ejercicio de la docencia y al que se le encomienda la docencia de una o varias asignaturas bajo la supervisión de un profesor de superior categoría. Podrá asignársele la tutoría de grupos de alumnos. Al segundo año de docencia pasará a la categoría de profesor ayudante.

b) Profesorado de Escuelas Universitarias o Centros de Postgrado:

Profesor Agregado: Es el titulado universitario 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.

En caso que el trabajador contratado con esta categoría posea el título de Doctor, disfrutará de las condiciones económicas establecidas en el presente convenio para la categoría de Profesor Agregado de Facultades y Escuelas Técnicas superiores.

Profesor Adjunto: Es el titulado universitario que ejerce la docencia en los estudios conducentes a una diplomatura y tutela a un grupo de alumnos.

Profesor auxiliar: Es el titulado universitario que colabora en las tareas docentes de su departamento.

c) Profesores especiales:

Visitantes: Los procedentes de otras Universidades o empresas que, en virtud de acuerdos de colaboración, desempeñen funciones docentes en la Universidad, Centros o Escuelas Universitarias. Sus condiciones se determinarán en los convenios específicos que suscriban las entidades implicadas.

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.

Orientador de residencia: Es quien posee un título adecuado y se le encomienda 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, etc.

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 Informático: Es el titulado universitario encargado de análisis, programación, supervisión y/o configuración de los distintos sistemas y programas informáticos.

Informático: Es el titulado en ciclos formativos/F.P. encargado de análisis, programación, supervisión y/o configuración de los distintos sistemas y programas informáticos.

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

Subgrupo 4:

Técnico de Laboratorio: Es el titulado universitario de grado medio o superior, en FP/ciclos formativos que se responsabiliza del mantenimiento de un laboratorio, ejecuta los trabajos planificados por un profesor y ayuda a éste en la impartición de clases a los alumnos en prácticas de laboratorio.

Ayudante de laboratorio: Es el empleado que colabora en la ejecución de trabajos de laboratorio y cuida del buen estado de sus instalaciones.

Ayudante de Biblioteca: Es el trabajador que desempeña las tareas de catalogación, clasificación, vaciado con utilización de los medios mecánicos e informáticos disponibles, de cualquier documento y en cualquier soporte; organización, vigilancia y control de los diferentes servicios de la biblioteca; registro, tramitación y gestión de pedidos de libros y de cualquier material de biblioteca, y cuantas otras tareas sean encomendadas por la empresa, dentro de su capacitación.

Caso de que legalmente se exigiese titulación, al empleado a quien se le encomienda 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.

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, etc.

Auxiliar de Clínica: Es el encargado de la acogida y orientación de las personas que asistan a la clínica universitaria; realizar labores de preparación y limpieza del mobiliario, material y aparatos clínicos; prestar todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario titulado, vienen a facilitar la función del personal sanitario especializado.

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

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

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.

Vice-Rector (Vice-Director): 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, etc.

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, cumpliendo los requisitos a tenor de la legislación vigente, 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.*

a) Disposiciones Generales:

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

Siempre que los procesos de selección lo permitan, la empresa procurará contratar al personal docente con una antelación de 15 días.

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

Los Centros podrán contratar a su personal mediante cualquiera de las fórmulas o modalidades admitidas a tenor de la legislación vigente o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, facultándose a la Comisión Paritaria a realizar las posibles adaptaciones.

Todas las personas afectadas por este Convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido, con las excepciones especificadas en este texto y las establecidas en la ley, teniendo en cuenta las peculiaridades del sector.

Los trabajadores incorporados a un centro de trabajo sin pactar modalidad especial alguna se considerarán fijos, una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haberse firmado nuevo contrato o prórroga del anterior.

La docencia del personal que, de forma imprevista incurra en baja laboral por periodos previsiblemente inferiores al semestre podrá ser cubierta, de mutuo acuerdo, por docentes del mismo área de conocimiento. En caso de que éstos superen el máximo de horas lectivas, se acordará un complemento económico de acuerdo a lo estipulado en las tablas salariales del Anexo I.

Se faculta a la Comisión Paritaria para que realice todas las adaptaciones necesarias en virtud de las modificaciones legales que tuvieran lugar durante la vigencia del presente convenio.

b) Contrato para el fomento de la contratación indefinida:

A tenor de la legislación vigente, al objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a

tiempo parcial –según el caso– en los modelos legalmente previstos y con los trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

Contrataciones iniciales de trabajadores desempleados con alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes desde 16 a 30 años de edad, ambos inclusive.

Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

Parados que lleven más de seis meses inscritos como demandantes de empleo.

Mayores de 45 años.

Minusválidos.

Transformación de contratos temporales celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

Transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

En el resto de requisitos y condiciones (forma, bonificaciones sociales, indemnizaciones por despido, exclusiones, ...), se atenderá a lo establecido por la legislación vigente, en concreto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, o normativa que lo desarrolle.

c) Contrato de interinidad:

Se considera como tal el celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio o acuerdo individual, incluyendo los permisos para actividades de cualquier índole que la empresa les encomiende temporalmente, o para cubrir temporalmente un trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. El contrato especificará el nombre del sustituido y las causas de su sustitución.

Su duración será la del tiempo que dure el derecho a reserva de puesto de trabajo, salvo en el caso de cobertura de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción, que no podrá ser superior a tres meses.

En caso de mantener en plantilla al trabajador sustituto, una vez pasado el período de interinidad, éste adquirirá la condición de fijo.

d) Contrato para realización de una obra o servicio determinado:

Tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. La duración de este contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. En el ámbito de este convenio podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza, sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización permitida legalmente, los que tengan por objeto:

Impartir asignaturas de Planes de Estudios a extinguir y no contempladas en los nuevos Planes.

Impartir docencia en carreras cuya extinción haya sido decidida por la Empresa, y hasta la finalización total de su impartición.

Impartir asignaturas optativas o de libre configuración.

Impartir asignaturas del Plan de estudios cuya duración no exceda de un cuatrimestre académico, salvo que la relación laboral sea de carácter fijo discontinuo.

Impartir docencia en Planes de estudio conducentes a la obtención de un título propio.

Impartir cursos monográficos de Doctorado, seminarios, máster o disciplinas no incluidas en planes de estudios oficialmente aprobados.

Dirigir, con exclusividad, Proyectos «Fin de carrera» o realizar proyectos o trabajos de investigación propios o concertados con otras entidades.

Para la contratación del personal de administración y servicios generales podrá utilizarse esta modalidad siempre que se trate de prestación de servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

A tenor de la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 8 días de salario por cada año de servicio. Esta indemnización surtirá efecto en todos aquellos contratos celebrados a partir del 4 de marzo de 2001.

e) Contratos eventuales por circunstancias de la producción:

Se celebrará este tipo de contrato cuando se trate de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, etc., aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración de esta modalidad contractual será de un máximo de 12 meses dentro de un periodo de 16 meses, desde la fecha en que se produjo la causa o circunstancia que justifique su utilización. En el supuesto de no agotar esta duración máxima, podrá celebrarse una única prórroga contractual.

En estos contratos se especificará con claridad la causa que lo justifique.

Entre otras posibles circunstancias, podrán ser objeto de esta modalidad las siguientes causas:

- Los periodos de inscripción y matrícula.
- Los periodos de exámenes.

El desdoblamiento ocasional de grupos de alumnos por razones pedagógicas.

A tenor de la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 8 días de salario por cada año de servicio. Esta indemnización surtirá efecto en todos aquellos contratos celebrados a partir del 4 de marzo de 2001.

f) Contrato de Trabajo en Prácticas:

Podrán concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la expedición de su último título. El precitado periodo quedará suspendido por el tiempo transcurrido durante el servicio militar o la prestación civil sustitutoria.

La duración de esta modalidad contractual será de un mínimo de 6 meses y un máximo de dos años, siendo susceptible de 2 prórrogas hasta agotar el mencionado límite máximo.

La retribución en este tipo de contratos será del 90 % o del 100 % durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, estas retribuciones podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional establecido para cada año.

El periodo de prueba en este contrato de trabajo será el estipulado en el convenio para la correspondiente categoría profesional.

Si al término del contrato, el trabajador continuase la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba para el mismo o similar puesto de trabajo, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En virtud de la misma titulación, únicamente se podrá realizar un contrato de prácticas, con sus respectivas prórrogas.

g) Contrato para la formación:

Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo cualificado.

Se celebrará con trabajadores que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato de prácticas, mayores de 16 y menores de 21 años, salvo que se trate de trabajadores incluidos en los siguientes colectivos, a los que no se aplicará este límite máximo de edad:

- Minusválidos.
- Desempleados con más de tres años en situación de desempleo.
- Desempleados en situación de exclusión social.

Inmigrantes, durante los dos primeros años de permiso de trabajo, salvo que se acredite la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en el supuesto de que el trabajador no hubiese completado los ciclos educativos correspondientes a la escolaridad obligatoria, o complete la formación teórica y práctica que le permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

La retribución será del S.M.I., con independencia del tiempo dedicado a la formación.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 20 % de la jornada máxima prevista en el convenio, pudiendo establecerse por la empresa su distribución (alternada y/o concentrada).

En el supuesto que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba para el mismo puesto de trabajo, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad, pasando en ese supuesto a ocupar la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas convencionalmente.

h) Contrato a tiempo parcial:

En tanto permanezca vigente el mandato obrante en la Ley 12/2001, de 12 de julio, el contrato de trabajo se entenderá 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 completa ordinaria establecida en este Convenio.

En esta modalidad contractual deberá respetarse la proporcionalidad entre horas de docencia y no docencia, en la distribución de la jornada semanal, en relación con la jornada a tiempo completo ordinario.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en este caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato para la formación y de sustitución por jubilación anticipada (que, únicamente, puede celebrarse a jornada completa).

Deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial se podrán realizar horas complementarias, cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito en modelo oficial.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite establecido en el primer párrafo de este apartado h). Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. Y el trabajador deberá conocerlo con una antelación de 7 días.

En el resto de condiciones se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

i) Contrato de relevo:

Es el contrato que se realiza con un trabajador, en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

La duración del contrato podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila anticipadamente.

El puesto del trabajador relevista será el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 13. *Período de prueba.*

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

- Grupo I: 5 meses.
- Grupo II:
 - Subgrupos 1 y 2: 2 meses.
 - Subgrupo 3: 1 mes.
 - Subgrupo 4: 20 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.

Con independencia de lo establecido anteriormente, en caso del personal docente e investigador a quien se le haga un contrato indefinido, el período de prueba será de 10 meses. En este supuesto, en caso de extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa a partir del sexto mes de prestación de servicios, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos días de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación.

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 12 horas semanales y menos de 48 horas 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 administrativo, transcurridos 3 años en el desempeño de dicha categoría, ascenderá automáticamente a Oficial de 2.^a

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, formación, etc.), según las aptitudes del candidato.

Artículo 16. *Excedencias.*

Podrá ser voluntaria o forzosa, y, dentro de esta última, se distinguirán –además– la excedencia por cuidado de hijo y la excedencia pos cuidado de familiar. La voluntaria debe concederla la empresa previa petición del trabajador. La forzosa debe concederla la empresa cuando se produzcan alguna de las causas que en este artículo se establecen.

a) Excedencia voluntaria.

Para tener derecho a su reconocimiento el trabajador podrá solicitarlo con 2 meses de antelación y se le concederá, salvo expreso acuerdo de las partes, por un mínimo de 2 años y un máximo de 5.

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 periodo de excedencia.

b) Excedencia forzosa.

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

- Por designación por designación o elección para cargo público.
- Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de IT, 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.
- Por descanso de un curso escolar para los trabajadores docentes o técnicos que deseen dedicarse al perfeccionamiento profesional, debidamente acreditado y por cada periodo de 6 años ininterrumpidos de trabajo en el mismo centro.

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 30 días naturales para incorporarse a su trabajo. De no hacerlo causará baja definitiva en la empresa.

c) Excedencia por cuidado de hijo.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

En este periodo, computable a efectos de antigüedad, el trabajador tendrá derecho, durante el primer años, a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a un año para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Durante este periodo, computable a efectos de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 17. *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: 2 meses el personal Docente o investigador y 1 mes el subgrupo 3. El resto 15 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 sea la causante de dicho retraso, ésta deberá abonar un recargo de 2 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 18. *Jornada de trabajo.*

Grupo I (personal docente):

Jornada completa exclusiva: 1.685 horas anuales, de las que 613 serán de docencia y 1.072 para las actividades contempladas en este artículo y Convenio.

Jornada completa ordinaria: 842 horas anuales, de las que 307 serán de docencia y 535 para las actividades contempladas en este artículo y Convenio.

La retribución correspondiente a estas jornadas será la que se especifica en el Anexo I (Tablas salariales).

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 otras actividades las horas de docencia que no se utilicen para tal fin.

A modo indicativo para el personal docente la jornada puede distribuirse la empresa de la siguiente forma:

Hasta 15 horas semanales se pueden destinar a docencia. En este cómputo se incluirán todas aquellas horas de docencia reglada, impartidas en laboratorio por personal docente con titulación idónea.

Las restantes horas semanales se dedicarán a trabajo de investigación y a preparación de clases, tutorías, atención a consultas de los alumnos sobre materias académicas, exámenes, asistencia a reuniones, tareas de gobierno, prácticas no consideradas como jornada lectiva a tenor de lo indicado en el párrafo anterior, participación en el 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, dirección proyectos fin de carrera, etc.

Durante el mes de julio o agosto, la jornada de los docentes con jornada completa será continuada, con un máximo de 6 horas diarias y siempre que durante dichos meses no exista actividad docente.

Grupo II –Subgrupos 1, 2, 3 y 4 (personal no docente): 1.700 horas anuales.

Durante el período de julio y agosto, 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 4 días laborables al año que determinará la empresa.

La jornada máxima diaria no superará las 8 horas en el personal docente y las 9 en el personal no docente contratados a jornada completa.

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

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. Solo en el caso de haber realizado más horas de las que le hubieran correspondido en una distribución regular de la jornada, éstas les 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 19. *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 20. *Salario.*

El salario a que tienen derecho los trabajadores afectados por el convenio estará formado por: salario base, complementos voluntarios, com-

plementos no absorbibles, complemento docente, y complemento funcional, en su caso. Lo percibirán los trabajadores durante los 5 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.

Al objeto de garantizar durante el periodo de vigencia del presente convenio, el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores, las organizaciones firmantes se comprometen a que, al finalizar el año 2005, se procederá a la revisión salarial, teniendo en cuenta el resultado oficial de la inflación y el incremento salarial pactado. Esta revisión se aplicará en las tablas salariales del año 2005.

Para los años 2006, 2007 y 2008, el incremento salarial coincidirá con la previsión de inflación del Gobierno de la Nación, y las diferencias que pudieran producirse al finalizar el año entre el IPC previsto y el IPC real se abonarán a los trabajadores en la nómina del mes de febrero siguiente, actualizándose cada año las tablas salariales del Anexo I en esa misma cuantía.

Los profesores visitantes percibirán la retribución económica que determinen los convenios de colaboración entre Universidades, Instituciones o Empresas.

Artículo 21. *Pagas extraordinarias.*

Todo trabajador tendrá derecho a la percepción de 2 pagas extraordinarias 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 del 12 y al 30 del 6, respectivamente.

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

Artículo 22. *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 12 mensualidades.

Así mismo, todos aquellos titulados doctores con la categoría profesional de profesor agregado en Escuelas Universitarias percibirán, durante doce mensualidades, un complemento especificado también en el anexo I.

Artículo 23. *Complemento especial docente.*

Tendrán derecho a este complemento el personal docente que, por necesidades organizativas, acepte impartir más de 15 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 22 horas de docencia semanales.

Artículo 24. *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:

Salario bruto 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 25. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de un mes de vacaciones por año trabajado, preferentemente en verano.

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

El personal no docente disfrutará de 8 días laborables 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 26. *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) 15 días naturales, en caso de matrimonio o situación legalmente reconocida.

b) 3 días en caso de nacimiento de un hijo o fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite efectuar desplazamiento, el plazo será de 5 días.

c) 2 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 o afinidad.

h) El tiempo necesario para acudir a exámenes de perfeccionamiento profesional, siempre que no supongan una posibilidad de acceso a otro puesto de trabajo.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que no puedan ser realizadas fuera de la jornada 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 tienen los permisos individuales concedidos al amparo de los Acuerdos Nacionales para la Formación Continua.

Permisos sin sueldo: Los trabajadores pueden solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo por año que la empresa deberá concederle si se solicita con un preaviso de, al menos, 20 días si es docente y 15 si no lo es.

Artículo 27. *Maternidad, adopción, acogimiento, lactancia y guarda legal.*

A tenor de la ley 39/1999:

Maternidad:

En el supuesto de parto la suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Se atenderá a la legislación vigente en los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta 6 años, a mayores de esa edad, cuando se trate de menores discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar, a tenor de la normativa vigente.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Lactancia:

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deben permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

Reducción de jornada:

Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no

desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo, con la reducción proporcional de su salario, entre al menos un tercio y máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

Artículo 28. *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 área de conocimiento 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 29. *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 30. *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 31. *Plus extrasalarial de transporte.*

Todos los trabajadores como mínimo con media jornada tendrán derecho a percibir, durante los 11 meses de actividad laboral, un plus de transporte y en la cuantía que se establece en el anexo I.

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

Artículo 32. *I. T. (Incapacidad temporal).*

En los supuesto de Incapacidad Temporal y durante los 3 primeros meses la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este período, perciban el 100 % de su salario.

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

Artículo 33. *Derechos sindicales.*

a) Comité de Empresa: El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

b) Delegados de Personal: Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para el comité de Empresa.

c) Derechos y garantías: Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás posiciones legales aplicables.

d) Ausencias: Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

e) Acumulación de horas: Para facilitar la actividad sindical en la Empresa, Provincia, Comunidad Autónoma o Estado, las Centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, Delegados o miembros del

Comité de Empresa que las Centrales sindicales designen, sin rebasar el máximo total.

Los Sindicatos tienen la obligación de comunicar por escrito al empresario, con antelación a la liberación, el nombre del trabajador designado previa aceptación expresa del mismo.

f) No discriminación: Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo al empresario.

g) Derecho de reunión: Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen a reunirse en su centro de trabajo siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al empresario o representante legal de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no perteneciente a la plantilla del centro de trabajo que van a asistir a la asamblea.

h) Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, los empresarios podrán descontar en la nómina de los mismos el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta que el Sindicato correspondiente determine.

i) Ausencia por negociación de convenio: Los Delegados Sindicales, o cargos nacionales de Centrales sindicales implantadas en el ámbito de este Convenio a nivel nacional, que se mantengan como trabajadores en activo en alguna empresa afectada por el mismo y hayan sido designados como miembros de la Comisión Negociadora (y siempre que la empresa sea del sector afectado por la negociación o arbitraje), previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para participar en negociaciones de futuros Convenios o en las sesiones de la Comisión Paritaria.

j) Derecho de información: La empresa facilitará el intercambio de información entre los representantes de los trabajadores y éstos.

Artículo 34. *Jubilación.*

El personal docente, al igual que el resto de los trabajadores afectados por este convenio, se jubilarán obligatoriamente al finalizar el curso en el que cumplan los 65 años, siempre que reúnan los requisitos legales para tener derecho a la percepción de su pensión contributiva. Esta medida estará vinculada a las políticas de empleo previstas en los respectivos artículos de este convenio colectivo, y resto de normativa aplicable, referidos a favorecer la estabilidad y calidad del mismo.

No obstante, la empresa podrá proponer a profesores de reconocido prestigio su continuidad.

Caso de ser aceptada la propuesta por el profesor su continuidad propondrá, previo expreso acuerdo de las partes, curso a curso.

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

CAPÍTULO XI

Artículo 35. *Régimen disciplinario.*

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: Leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.

Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.

No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos.

Son faltas graves:

Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de treinta días.

No ajustarse a las programaciones anuales acordadas, así como incumplir todos y cada uno de los efectos de dichas programaciones.

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

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador.

Falta gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

No cursar, en un plazo máximo de 1 semana, el parte médico de baja, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo, y siempre que la empresa lo haya reclamado en dicho plazo.

La desobediencia a las órdenes explícitas de la empresa o sus directivos.

Son faltas muy graves:

Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.

Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro.

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

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

Los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos y omisiones, no previstas en el presente Convenio, ajustándose a la legalidad vigente.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, las leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueren reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o del Comité de Empresa, si el trabajador así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido. En todos los casos con previa comunicación al o los Delegados o Comité de Empresa, si lo hubiere.

El apercibimiento puede ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. En los casos de sanciones por faltas graves y muy graves se dará audiencia al interesado.

La dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

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

La no comisión de faltas leves durante seis meses, y de graves durante un año, determinará la cancelación de las análogas que pudieren constar en el expediente personal.

CAPÍTULO XII

Artículo 36. Seguridad y Salud Laboral.

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales («Boletín Oficial del Estado» del 10), y normativa concordante.

A estos efectos, las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores

habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de 50 o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 31/1995.

Comité de Seguridad y Salud.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

El crédito horario los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.

El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.

El destinado a su formación.

Artículo 37. 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 30.050,61 euros.

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

Las organizaciones firmantes de este convenio, así como las empresas afectadas, se acogen al vigente (III) Acuerdo Nacional de Formación Continua, o aquel que lo sustituya.

La correspondiente Comisión Paritaria Sectorial se integra en la Comisión Paritaria de Enseñanza Privada de la Fundación Tripartita para la formación en el empleo.

Disposición adicional 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 adicional 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, 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 15 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 15 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 adicional 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.

Disposición adicional séptima.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

Las organizaciones negociadoras del presente Convenio Colectivo desean dejar constancia de la incorporación al mismo, de las cuestiones establecidas en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que puedan afectarles.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2005

Categoría	Complemento funcional - Euros
Rector	7.185,64
Vicerrector	4.311,38
Secretario General	5.029,94
Director Decano	3.589,30
Jefe de estudios	2.730,47
Director de Departamento	2.514,98
Jefe de Área o gestión/Departamento no docente ...	2.155,69
Director de Residencia	2.155,69
Jefe Laboratorios	2.874,25

Grupo I: Personal docente

Categoría	Retribución anual - Euros	Salario base - Euros	Plus transporte - Euros	Complemento específico docente/hora - Euros
<i>Jornada completa exclusiva</i>				
a) Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:				
Profesor Director	29.933,01	27.482,70	2.450,30	12,94
Profesor Agregado	26.191,26	23.740,96	2.450,30	12,94
Profesor Adjunto	20.481,93	18.031,63	2.450,30	12,94
Profesor Asociado	19.362,90	16.912,59	2.450,30	12,94
Profesor Ayudante	17.218,76	14.768,45	2.450,30	12,94
Profesor Colaborador ...	15.131,36	12.681,05	2.450,30	12,94
b) Escuelas Universitarias o centros de Educación Superior y otros:				
Profesor Agregado	25.757,26	23.306,96	2.450,30	10,77
Profesor Adjunto	20.242,51	17.792,20	2.450,30	10,77
Profesor Colaborador ...	18.708,11	16.257,80	2.450,30	10,77
Profesor Auxiliar	15.131,36	12.681,05	2.450,30	10,77
<i>Jornada completa ordinaria</i>				
a) Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:				
Profesor Director	14.966,49	12.516,19	2.450,30	12,94
Profesor Agregado	13.095,64	10.645,33	2.450,30	12,94
Profesor Adjunto	10.240,97	7.790,66	2.450,30	12,94
Profesor Asociado	9.681,46	7.231,16	2.450,30	12,94
Profesor Ayudante	8.609,38	6.159,07	2.450,30	12,94
Profesor Colaborador ...	7.565,68	5.115,38	2.450,30	12,94
b) Escuelas Universitarias o centros de Educación Superior y otros:				
Profesor Agregado	12.878,63	10.428,33	2.450,30	10,77
Profesor Adjunto	10.121,23	7.670,93	2.450,30	10,77
Profesor Colaborador ...	9.354,06	6.903,75	2.450,30	10,77
Profesor Auxiliar	7.566,81	5.116,51	2.450,30	10,77
c) Profesores Especiales:				
Profesor visitante	s/c			

Grupo II: Personal no docente

Categoría	Retribución anual - Euros	Salario base - Euros	Plus transporte - Euros
Subgrupo 1:			
Titulado Superior	18.708,11	16.257,80	2.450,30
Titulado Medio	15.712,65	13.262,34	2.450,30
Subgrupo 2:			
Investigador principal	26.191,27	23.740,97	2.450,30
Ayudante de investigación	17.211,49	14.761,19	2.450,30
Subgrupo 3:			
Orientador residencia	15.056,28	12.605,98	2.450,30
Vigilante/empleado de Residencia	9.882,75	7.432,45	2.450,30
Oficial de primera	13.559,66	11.109,35	2.450,30
Oficial de segunda	11.973,23	9.522,93	2.450,30
Técnico informático	16.463,12	14.012,81	2.450,30
Informático	13.984,19	11.533,88	2.450,30
Operador informático	12.721,54	10.271,24	2.450,30
Subgrupo 4:			
Técnico de Laboratorio	15.045,49	12.595,18	2.450,30
Ayudante de Laboratorio	10.476,52	8.026,21	2.450,30
Empleado de Biblioteca	10.476,52	8.026,21	2.450,30
Auxiliar de Biblioteca	9.882,75	7.432,45	2.450,30
Personal de Servicios Generales ..	9.882,75	7.432,45	2.450,30
Auxiliar de clínica	9.882,75	7.432,45	2.450,30
Auxiliar	9.882,75	7.432,45	2.450,30