

e) Adoptar, en su caso, los acuerdos y medidas que pudieran ser necesarias para atender cualquier contingencia y/o mejora que pudieran presentarse o estimarse pertinentes en relación con las obras de construcción del inmueble, así como del correspondiente equipamiento del mismo, para su puesta en funcionamiento como Centro de Convivencia.

2.2 A todos los efectos las partes cumplirán previamente con las exigencias legales necesarias para legitimar tales acuerdos.

3. El régimen de funcionamiento, y los acuerdos del Comité se ajustarán a lo establecido en el capítulo II del título II de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Undécima.—El presente Convenio estará vigente durante veinte años.

Decimosegunda.—El incumplimiento del presente Convenio por cualquiera de las partes, será considerado por el Comité a que se refiere la cláusula décima en reunión extraordinaria celebrada a iniciativa de cualquiera de aquéllas. En dicha reunión se adoptarán los acuerdos que las partes consideren pertinentes a tenor de la situación. En el supuesto de no ser posible un arreglo idóneo para la continuidad del Convenio, se acordará la resolución de éste, arbitrando el régimen de su liquidación, observando al efecto las exigencias de la legalidad aplicable.

Decimotercera.—El presente Convenio tiene naturaleza jurídico-administrativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Ley 13/1995, de 18 de mayo. La jurisdicción contencioso administrativa será la competente para conocer de cuantos litigios puedan derivarse del Convenio.

Para que así conste, en prueba de conformidad con lo anterior, las partes firman el presente Convenio en el lugar y fecha expresados, en tres ejemplares que hacen fe.

Por el Instituto de la Juventud, doña Elena Azpiroz Villar.—Por el excelentísimo Ayuntamiento de Salamanca, don Julián Lanzarote Sastre.—Por la Consejería de Educación y Cultura, don Tomás Villanueva Rodríguez.

3576

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.

Visto el texto del X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (código de Convenio número 9900995), que fue suscrito con fecha 13 de enero de 2000, de una parte, por la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE) y Confederación de Centros de Educación y Gestión (E y G), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las centrales sindicales CC.OO y U S O, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 31 de enero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

X CONVENIO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

Preámbulo

El presente Convenio se concierta entre la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE) y Confederación de Centros Educación y Gestión (E y G), en representación de la patronal, y las centrales sindicales CC.OO y USO.

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio español.

En los Convenios de ámbito inferior a éste y superior al de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma de este Convenio, se excluirán expresamente de la negociación: Período de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica.

En los Convenios de empresa o de ámbito inferior que pudieran negociarse a partir de la firma de este Convenio, se excluirán de la negociación, además de las materias señaladas en el párrafo anterior: Retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) Los reseñados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y los que desempeñan funciones de Director, Gerente, Administrador general y equivalentes, así como los Directores de Centro que sean funcionarios del Estado nombrados por la Universidad a la que el centro esté adscrito.

b) Los graduados —becarios o no— que se inician en la investigación y la docencia bajo la dirección de los Profesores, de conformidad con los Estatutos y Reglamentos propios de cada centro. La presente exclusión no afecta a los acogidos a la nota 6 del apéndice «Tablas salariales».

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

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

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

f) Los Profesores que tras cumplir, al menos, los sesenta y cinco años se jubilen y continúen colaborando con los centros al amparo de lo establecido en el artículo 32.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002.

Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 1999.

No obstante, lo dispuesto en los artículos 36 y 37 entrará en vigor tres meses después de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de adecuar el Convenio a la nueva situación.

CAPÍTULO II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Artículo 4.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2002, por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.

Artículo 6.

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

CAPÍTULO III Comisión Paritaria

Artículo 7.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

Artículo 8.

La Comisión Paritaria, única en todo el Estado Español, estará integrada por las organizaciones empresariales y sindicales negociadoras de este Convenio.

Los acuerdos se tomarán por voto cualificado y en función de la representación oficial de las organizaciones, requiriendo el voto favorable del 50 por 100 de la representación empresarial y de la sindical.

Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la Comisión su resolución será vinculante.

Artículo 9.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario dos veces al año y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos el Presidente especificará, por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, calle Alberto Aguilera, número 23 (código postal 28015).

CAPÍTULO IV Organización del trabajo

Artículo 10.

La disciplina, jerarquía y organización del trabajo se ajustarán a los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones aplicables y a los usos y costumbres universitarias propias de este tipo de centros. La aplicación de lo dispuesto respecto de las Universidades con facultad de colación de grados, será sin perjuicio de lo establecido en sus Estatutos.

TÍTULO II Del personal CAPÍTULO I Clasificación

Artículo 11.

A los efectos del presente Convenio, los centros se clasifican en:

- a) Escuelas Universitarias.
- b) Facultades y Escuelas Superiores.
- c) Centros Universitarios y sus Centros de Investigación.

Artículo 12.

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

Grupo I. Personal docente: Comprende las siguientes categorías:

- a) Profesor titular.
- b) Profesor agregado.
- c) Profesor adjunto.
- d) Profesor auxiliar o Ayudante.

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

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

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

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

Subgrupo 1.º Personal Titulado:

- a) Titulado de grado superior: Licenciado, Ingeniero, Arquitecto superior, Bibliotecario, Analista.
- b) Titulado de grado medio: Ingeniero o Arquitecto técnico, Perito, Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Asistente social, Graduado social, Ayudante de Biblioteca y Programador.

Subgrupo 2.º Personal de Investigación:

- a) Investigador.
- b) Colaborador de Investigación.
- c) Ayudante de Investigación.

Subgrupo 3.º Personal Administrativo:

- a) Administración:
 - 1) Jefe superior.
 - 2) Oficial de primera.
 - 3) Oficial de segunda.
 - 4) Auxiliar.
 - 5) En formación.

Tendrán el carácter de categorías funcionales y se mantendrán por los trabajadores en tanto ostenten la función encomendada, percibiendo el complemento retributivo establecido al efecto en el apéndice II, tablas salariales, las siguientes categorías:

- 1) Jefe de Sección.
- 2) Jefe de Negociado.
- 3) Subjefe de Negociado.

b) Proceso de Datos:

- 1) Analista.
- 2) Programador.
- 3) Operador.
- 4) En formación.

c) Biblioteca:

- 1) Bibliotecario/Facultativo.
- 2) Ayudante de Biblioteca, titulado.
- 3) Auxiliar en Biblioteca (a extinguir).
- 4) En formación.

Subgrupo 4.º Personal Subalterno:

- 1) Ordenanza, Bedel o Portero.
- 2) Guarda o Vigilante jurado.
- 3) Personal de Limpieza
- 4) Telefonista de primera.
- 5) Telefonista de segunda.
- 6) En formación.

La categoría de Conserje tendrá carácter funcional y se mantendrá por los trabajadores en tanto ostenten la función encomendada, percibiendo el complemento retributivo establecido al efecto en el apéndice II, tablas salariales.

Subgrupo 5.º Personal de Servicios Generales:

- 1) Encargado de Servicios Generales.
- 2) Técnico Especialista de Oficios.
- 3) Conductor de primera.

- 4) Conductor de segunda.
- 5) Oficial de primera de Oficios Auxiliares o de Laboratorio.
- 6) Oficial de segunda de Oficios Auxiliares o de Laboratorio.
- 7) Ayudante de Servicios Auxiliares o de Laboratorio.
- 8) Mozo de Servicio.
- 9) Camarero de Bar.
- 10) Auxiliar de Librería y Reprografía.
- 11) Jardinero.
- 12) Personal no cualificado.
- 13) En formación.

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

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

CAPÍTULO II

Contratación, período de prueba, vacantes, suspensión y extinción del contrato

Artículo 13. *Contratación.*

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

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

Artículo 14. *Contrato indefinido.*

Todas las personas afectadas por el presente Convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquéllas establecidas por la Ley y teniendo en cuenta las condiciones específicas del sector.

Las personas incorporadas en un centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el período de prueba.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

En caso de ser personal docente que imparta enseñanza reglada, quedará como personal fijo si existe nueva contratación para impartir la misma materia antes de tres meses salvo que se acredite su naturaleza no indefinida según lo indicado en los artículos siguientes y lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 15. *Contrato de interinidad.*

Se considera contrato de interinidad el celebrado para sustituir a una persona con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, Convenio Colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

También podrá utilizarse este tipo de contrato para cubrir bajas por enfermedad en los períodos de mayor incidencia de éstas, y para cubrir la docencia, total o parcialmente, del Profesor que haya sido designado para ejercer un cargo de gobierno en el centro, para hacerse cargo de un proyecto de investigación, o cualquier otro encargo que conlleve reducción de la docencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Podrán celebrarse a tiempo parcial en el último caso de los indicados en el párrafo anterior y en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 16. *Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.*

Tienen por objeto la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del centro.

En el ámbito docente e investigador podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza los que tengan por objeto impartir asignaturas a extin-

guir de planes de estudio antiguos, materias optativas y de libre configuración, cursos monográficos de doctorado, seminarios, enseñanzas no incluidas en los planes de estudio oficialmente aprobados, impartir clases prácticas en casos de desdoblamiento en grupos, así como los que se formalicen para la realización de proyectos o trabajos de investigación propios o concertados con otras entidades.

La Comisión Paritaria podrá dictaminar sobre cualquier otra tarea no contemplada que pudiese ser objeto de esta contratación.

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

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

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato.

Artículo 17. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de los centros.

En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancias que lo justifique.

Los motivos que pueden llevar a los centros a realizar este tipo de contratos podrán ser: Los períodos de inscripción y matrícula, cobertura de períodos vacacionales, coexistencia de planes de estudio distintos para la obtención de una misma titulación.

Estos contratos podrán tener la duración máxima prevista en la legislación vigente.

La Comisión Paritaria podrá dictaminar y añadir cualquier otra tarea no contemplada que pudiese ser objeto de esta contratación.

Artículo 18. *Contrato de trabajo en prácticas.*

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora minusválidos, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley.

Salvo lo dispuesto en la nota número 6 del apéndice II «Tablas salariales» las retribuciones de los trabajadores con contrato en prácticas serán el 80 por 100, durante el primer año, y el 100 por 100 durante el segundo, de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría y funciones para las que haya sido contratado.

Artículo 19. *Contrato para la formación.*

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

Se podrá formalizar con personas mayores de dieciséis años y menores de veintitún, que no tengan la titulación requerida para la formalización de un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora minusválidos.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos años, salvo en el caso de que el contrato se concierte con un minusválido, en que su duración podrá ser de cuatro, dedicando a su formación teórica el 25 por 100 de la jornada prevista en este Convenio. La retribución será la correspondiente a la categoría profesional de formación que se fija en las correspondientes tablas salariales.

Quien continúe en la empresa después de terminado el contrato para la formación, ocupará la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas en el presente Convenio, excepto en el personal de Bibliotecas que pasará a Auxiliar administrativo.

Artículo 20. *Contrato a tiempo parcial.*

1. Es el que se realiza para prestar un servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77 por 100

de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio. Se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y con las siguientes especificaciones:

a) La jornada diaria podrá efectuarse de forma continuada o partida, pudiendo, en el último caso, efectuarse una interrupción en el caso del personal no docente y dos en el supuesto del profesorado, que podrán ampliarse si existiese mutuo acuerdo.

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

c) El número de horas complementarias que podrán pactarse no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas dentro del límite del 77 por 100 de la jornada a tiempo completo, pudiendo distribuirse de forma irregular a lo largo del año, en función de las necesidades académicas y organizativas de los centros, y debiendo notificarse su realización con la mayor antelación posible. Las horas complementarias se retribuirán como las ordinarias.

2. Los contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, entre los que se incluyen los del profesorado en régimen de dedicación semiplena, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron. No obstante, en los contratos indefinidos a tiempo parcial celebrados antes de la entrada en vigor de dicho Real Decreto-ley, en que la jornada de trabajo sea inferior al nuevo límite legal establecido (77 por 100), se podrá realizar pacto de horas complementarias quedando en su caso excluida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3. En el supuesto de personal docente con dedicación parcial, y dentro del límite del 77 por 100, las horas contratadas de docencia reglada o normalizada y seminarios incluida en horarios, que no podrán superar las veinte horas lectivas de promedio semanal en cómputo anual, se incrementarán en un 25 por 100 que se destinarán a preparación, realización y corrección de exámenes, atención al alumno, reuniones de claustro, departamento u otras actividades universitarias. La retribución se calculará tomando como referencia el número de horas de docencia que imparta, de acuerdo con lo previsto en las tablas salariales.

En el supuesto de que se modifique normativamente la actual regulación del contrato a tiempo parcial del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para que, con carácter urgente, acuerde las adaptaciones oportunas.

Artículo 21. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

De conformidad con lo previsto en la legislación vigente, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por un trabajador o trabajadora que concierte con el centro una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, cuando 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 en, como máximo, cinco años a la exigida. La ejecución de este contrato y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad. La realización de este contrato exige la concertación simultánea de un contrato de relevo, que es el contrato por el que se sustituye como mínimo la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada de acuerdo con lo indicado en el presente artículo.

Artículo 22. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que no podrá exceder de cuatro meses para el personal docente e investigador, un mes para el personal no docente y quince días para el personal no cualificado.

Quien haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el centro, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exento del período de prueba.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en el centro.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

No obstante lo establecido en el párrafo primero de este artículo, en el caso del personal docente e investigador a quien se realice un contrato indefinido, el período de prueba será de un año. Dentro de los cuatro primeros meses, tanto el trabajador como el titular del centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización. A partir del cuarto mes y hasta el duodécimo, si el centro desiste del contrato, vendrá obligado a abonar una indemnización de dos días de salario por mes trabajado a contar desde el primero.

La indemnización establecida en el párrafo anterior será exclusivamente aplicable al supuesto allí indicado.

Artículo 23.

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

Artículo 24. *Promociones y ascensos.*

1. Personal docente: Los puestos que deban cubrirse en las categorías superiores del grupo I «Personal docente», serán cubiertos preferentemente entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo, combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el centro.

De no existir, a juicio del titular del centro, personal idóneo, dichas vacantes podrán ser cubiertas libremente por el centro. En este caso los centros procurarán que accedan a dichas plazas Profesores con contrato de duración determinada o a tiempo parcial y quienes estén contratados como interinos, siempre que reúnan las condiciones requeridas.

Los Profesores adjuntos de las Escuelas Universitarias serán promovidos a la categoría de Profesores agregados una vez cumplidos tres años de servicio en dicha categoría, respetando lo dispuesto en los Estatutos y Reglamentos del Centro. De no existir vacante, continuarán como adjuntos pero con la retribución de agregados.

La promoción del profesorado de las Facultades y Escuelas Superiores se ajustará a lo dispuesto en los Estatutos, Reglamentos y normas propias de cada centro.

2. Personal Administrativo: La cobertura de los puestos administrativos se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Los de Jefe Superior serán de libre designación del titular del centro.

b) La categoría funcional de Jefe de Negociado será cubierta preferentemente por Subjefes de Negociado y Oficiales de primera, designados por la Dirección del Centro, combinando capacidad, aptitud, formación y antigüedad.

c) Los Oficiales de segunda que, tras cuatro años de servicios en la categoría, no hubiesen sido promocionados, verán incrementada su retribución en un 50 por 100 de la diferencia entre el Oficial de primera y el de segunda. Transcurridos ocho años en la categoría, sin que haya habido promoción, su retribución se verá incrementada hasta el 75 por 100 de la diferencia entre ambas categorías. En ambos casos continuarán con la categoría de Oficial de segunda.

d) Los Auxiliares, con cinco años de servicios en la categoría, ascenderán a Oficiales de segunda, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares, con la retribución de Oficial de segunda.

3. Personal Subalterno y de Servicios Generales: Los puestos de este personal serán cubiertos con arreglo a los siguientes criterios:

a) La categoría funcional de Conserje será cubierta, preferentemente, por Ordenanzas, Bedeles o Porteros, designados, por la Dirección del Centro, combinando capacidad, aptitud, formación y antigüedad.

b) Las Telefonistas de segunda, con cinco años de servicio en la categoría, ascenderán a Telefonistas de primera.

c) Los puestos a cubrir del resto de las categorías lo serán, preferentemente, de entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo, combinando la capacidad, formación y aptitud con la antigüedad en el centro.

4. En el caso de vacantes de personal no docente que no puedan ser cubiertas en la forma indicada en los números anteriores o en las que se originen como consecuencia de su aplicación, los centros procurarán que accedan a dichas plazas personas con contratos de duración deter-

minada o a tiempo parcial y los interinos, siempre que reúnan las condiciones requeridas.

Artículo 25. *Plazas a extinguir.*

Las plazas correspondientes a las categorías profesionales «a extinguir» quedarán automáticamente amortizadas cuando la relación laboral de sus titulares con el centro quede definitivamente resuelta, cualquiera que sea la causa de la resolución.

Artículo 26. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

a) Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Descanso de un curso escolar para todos los trabajadores que deseen dedicarse al perfeccionamiento en su actividad profesional, debidamente acreditado, por cada período de diez años de ejercicio activo en el mismo centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el centro, para el personal docente, quedará reducido a cuatro años.

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

c) Por enfermedad, una vez transcurridos los dieciocho primeros meses de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación aunque la empresa haya dejado de cotizar.

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

e) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador, tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza privada.

f) Para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar en primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por limitaciones físicas o psíquicas, debidamente acreditadas, requiera de una atención continuada. La solicitud deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación, salvo situaciones de urgencia convenientemente acreditadas. Esta excedencia se concederá por un tiempo mínimo de un año y un máximo de tres años. En el caso del profesorado, además, el final de la excedencia deberá coincidir con el comienzo del curso académico.

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

Artículo 27.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado d) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de dos meses.

Artículo 28.

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

Deberá solicitarla por escrito con la mayor antelación posible.

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

Artículo 29.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco.

El excedente voluntario conserva el derecho preferente al reingreso en el centro, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado, por escrito, su deseo de reingreso, tres meses antes de la finalización de la excedencia.

Artículo 30.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viaje de estudio o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad

durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

Artículo 31.

Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en el artículo 30, que al cesar en tal situación no se reintegren al puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el centro.

Artículo 32. *Extinción del contrato.*

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

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

Personal docente y titulado no docente: Un mes.

Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de dos días, por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre con preaviso al titular del centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados, y si previamente se hubiese notificado al centro la concurrencia a la oposición o concurso.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

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

Los trabajadores y las trabajadoras podrán solicitar la jubilación parcial mediante la formalización de los oportunos contratos de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

El personal docente se jubilará obligatoriamente a los setenta años, pudiendo prorrogarse, de mutuo acuerdo, la actividad, bien por razones objetivas (trabajos de difícil sustitución, por ejemplo) o por razones subjetivas (no alcanzar el número mínimo de años de cotización a efectos de la pensión de jubilación, etc.) y en todo caso a los setenta y tres años. Los Profesores de reconocido prestigio profesional en el campo de la docencia y la investigación que se jubilen después de cumplir los sesenta y cinco años, podrán continuar colaborando en las tareas académicas que de mutuo acuerdo se establezcan, a semejanza de lo establecido en las Universidades estatales para los Profesores Eméritos, conservando el tratamiento y honores que les correspondían hasta su jubilación.

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

Los dos párrafos anteriores se deben interpretar dentro del marco actual de una política global de empleo que favorezca la sustitución del personal en edad de jubilación con las medidas de fomento del empleo promovidas por el Ministerio de Trabajo, y siempre que el trabajador cumpla los requisitos para disfrutar de pensión de jubilación según la normativa de Seguridad Social o tenga derecho a otro tipo de prestación de jubilación por cualquiera de los sistemas o procedimientos de previsión social.

TÍTULO III

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Retribuciones

Artículo 33. *Del salario.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos o jubilaciones.

Serán abonadas por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

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

Las retribuciones son las que se indican en el apéndice «Tablas salariales» y corresponden a las dedicaciones que se indican, en el caso del profesorado, y a la jornada completa en el supuesto del personal no docente e investigador. Las retribuciones correspondientes al personal no docente e investigador que no realice la jornada prevista en el presente Convenio se abonarán proporcionalmente a la jornada real que desarrolle.

Artículo 34.

Las percepciones económicas del personal afectado por el presente Convenio están compuestas por los siguientes conceptos:

1. Sueldo: El sueldo mensual para cada una de las categorías es el que se indica en el apéndice «Tablas salariales».

2. Complementos de carácter consolidable:

a) Antigüedad: Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a la percepción que se establece en el apéndice «Tablas salariales». El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. El inicio del cómputo del tiempo para el primer trienio dará comienzo una vez superado un período de carencia de seis años. Dicho período de carencia se aplicará exclusivamente al personal que ingrese a partir del 1 de julio de 2000. No obstante si se produjese un despido improcedente de alguno de los trabajadores afectados por el período de carencia antes de que haya perfeccionado el primer trienio, el período de carencia se reducirá a cuatro años, de modo que a la indemnización por despido deberá añadirse, en su caso, la cantidad que le hubiese correspondido percibir por el complemento de antigüedad.

b) Pagas extraordinarias: Su cuantía viene determinada por el importe del sueldo y, en su caso, del complemento personal de antigüedad y, en el caso del personal no docente, del complemento de cargo. Una se hará efectiva en el mes de julio, otra en Navidad, y la tercera al finalizar el curso.

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

Por acuerdo entre los trabajadores y el centro, las tres pagas extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades ordinarias.

3. Otros complementos:

a) Complemento especial por actividad docente. El complemento por actividad docente fijado en las tablas salariales lo percibirán los Profesores por cada hora de docencia reglada que supere las siguientes cifras:

Doscientas setenta y cinco horas anuales, en dedicación exclusiva.

Doscientas veinte horas anuales, en dedicación plena.

Ciento treinta y cinco horas anuales, en dedicación parcial.

El complemento se fijará al comienzo de cada curso escolar teniendo en consideración las horas de docencia reglada previstas para el Profesor. Se abonará distribuido en cada una de las doce pagas ordinarias de cada curso. El derecho a la percepción de este complemento se mantiene hasta la finalización de cada curso, incluso en los períodos en los que el trabajador pudiese permanecer en situación de incapacidad temporal.

Por acuerdo entre el trabajador y el centro, este complemento podrá hacerse efectivo en dos pagos anuales.

b) Otros complementos: Tendrán el carácter de retribución complementaria no consolidable cualesquiera otros complementos, pluses, gratificaciones, etc. recogidos en el articulado del Convenio en el apéndice «Tablas salariales» o los derivados de la legislación vigente según su cuantía y procedimiento, y los que pudiesen establecer los centros.

4. Las cantidades que actualmente tuvieren establecidas los centros o que pudiesen establecer en el futuro, y en la parte que excedan de las señaladas en el presente Convenio, consideradas en conjunto y cómputo

anual, tendrán la consideración de aumento voluntario absorbible y compensable.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Son horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada contractualmente establecida. Su realización tendrá carácter voluntario para el trabajador, siendo su valor el que se indica en el apéndice «Tablas salariales».

2. Las horas extraordinarias se abonarán en el mes siguiente a su realización, si bien, de mutuo acuerdo se podrán compensar por el mismo tiempo de ellas de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. No se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización será obligatoria para el trabajador, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

CAPÍTULO II

Jornada de trabajo

Artículo 36.

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

a) Dedicación exclusiva: El régimen de dedicación a tiempo completo o exclusiva supone una prestación con permanencia en el centro de treinta y siete horas y media semanales, de las cuales, hasta quince horas de promedio semanal, en cómputo anual, deduciendo los períodos vacacionales, domingos y los catorce festivos de carácter general no coincidentes con los períodos vacacionales en ambos casos, se dedicarán a la docencia reglada o normalizada y seminarios incluida en horarios, y el resto se dedicará a preparación, investigación, tutorías, tareas de gobierno y demás actividades universitarias, de acuerdo con los distintos planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos centros. El régimen de dedicación a tiempo completo o exclusiva comporta la incompatibilidad para realizar cualquier tipo de trabajo fuera del centro, salvo que éste lo autorice por escrito.

Cuando las necesidades docentes del centro lo requieran, de mutuo acuerdo, se prestarán hasta tres horas más de promedio semanal, en cómputo anual, deduciendo los períodos vacacionales, domingos y los catorce festivos de carácter general no coincidentes con los períodos vacacionales en ambos casos, de docencia reglada o normalizada y seminarios incluida en horarios, debiendo abonarse un complemento de la cuantía indicada en el apéndice «Tablas salariales».

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

b) Dedicación plena: El régimen de dedicación plena supone una prestación con permanencia en el centro de treinta horas semanales, de las cuales, hasta trece horas de promedio semanal, en cómputo anual, deduciendo los períodos vacacionales, domingos y los catorce festivos de carácter general no coincidentes con los períodos vacacionales en ambos casos, se dedicarán a la docencia reglada o normalizada y seminarios incluida en horarios, y el resto se dedicará a preparación, investigación, tutorías, tareas de gobierno y demás actividades universitarias, de acuerdo con los distintos planes de estudio y sistemas pedagógicos adoptados por los distintos centros.

Cuando las necesidades docentes del centro lo requieran, de mutuo acuerdo, se prestarán hasta dos horas más de promedio semanal, en cómputo anual, deduciendo los períodos vacacionales, domingos y los catorce festivos de carácter general no coincidentes con los períodos vacacionales en ambos casos, de docencia reglada o normalizada y seminarios incluida en horarios, debiendo abonarse un complemento de la cuantía indicada en el apéndice «Tablas salariales».

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

c) Dedicación parcial: El régimen de dedicación parcial supondrá la prestación del número de horas pactadas entre el trabajador y el centro, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 20.

d) La Dirección de los Centros podrá considerar las necesidades de preparación de la docencia que pudiesen o debieran realizarse fuera de las instalaciones del propio centro.

Artículo 37.

a) El promedio de horas de trabajo semanales en cómputo anual de todo el personal no docente será de treinta y siete horas y media, dis-

frutando dos sábados libres de cada tres. En caso de que este descanso, por razones de organización del trabajo, no pudiera tener lugar en sábado, se disfrutará otro día de la semana, y en todo caso, de acuerdo con el cómputo anual previsto en el artículo siguiente.

b) Todo el personal reducirá su jornada a treinta y cinco horas semanales en forma continuada durante los meses de julio y agosto. Durante ese período se podrán establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos. A petición del Comité de Empresa, esta jornada se efectuará de lunes a viernes.

c) Atendiendo en lo posible a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de trabajo del profesorado y personal no docente estarán subordinados a las necesidades docentes e investigadoras y, en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos a los planes que establezcan los centros al distribuir y coordinar las clases teóricas y prácticas de acuerdo con los planes de estudio vigentes, el número de alumnos, las aulas, seminarios y laboratorios disponibles, el desarrollo de los programas de investigación y las demás actividades culturales y formativas propias de quehacer universitario.

d) En la realización de los turnos, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá ser superior a nueve, mediante acuerdo con los trabajadores o sus representantes, y respetando en todo caso la jornada máxima semanal en promedio y el descanso entre jornadas.

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

Artículo 38.

Los centros podrán establecer el cómputo anual tomando como base lo establecido el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan, así como lo establecido en los artículos 36, 37 y 39 del presente Convenio.

CAPÍTULO III

Vacaciones y permisos

Artículo 39. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará, preferentemente en verano de un mes completo de vacaciones por año natural. El personal de nuevo ingreso o que cause baja, tendrá derecho, en función del tiempo trabajado durante el año natural, a la parte proporcional correspondiente. En caso de que el disfrute del mes completo coincidiera total o parcialmente con el período de incapacidad temporal por maternidad, los días coincidentes se disfrutarán inmediatamente a continuación del término de la licencia maternal. No obstante, las partes podrán acordar otras fechas de disfrute, dentro del año natural.

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

Todo el personal de estos entros disfrutará de un día más de vacaciones al año. El personal no docente disfrutará además de dos días adicionales de vacaciones al año. Corresponde a la Dirección de los Centros la determinación del momento en que se disfruten esos días.

Artículo 40. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar el centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o en desarrollo del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el centro.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

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

Artículo 41. *Permiso retribuido para cursos de perfeccionamiento.*

Los centros podrán conceder permisos para la realización de cursos, proyectos de investigación, tesis doctorales, congresos, reuniones científicas, etc. Para que tal permiso sea retribuido deberá constar expresamente, en su concesión, su carácter de tal. En tal caso, los gastos de matrícula, desplazamientos y estancia podrán correr a cargo del centro. En el caso de que el trabajador disfrutara de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, el centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

Durante un mes al año que coincidirá con el período estival, el personal docente, hasta un 25 por 100 de la plantilla, y a partir de la dedicación plena, podrá solicitar permiso retribuido para la ejecución de proyectos de investigación o tesis doctorales, pudiendo los centros conceder este permiso en función del interés científico de los temas de los trabajos a realizar. La concesión de este permiso implicará la percepción íntegra de las retribuciones.

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

Artículo 42. *Permiso no retribuido para cursos de perfeccionamiento.*

Con arreglo a las necesidades de los centros, a los méritos del interesado, antigüedad y al período transcurrido sin haber hecho uso de lo previsto en el presente artículo y en el anterior, podrán concederse permisos no retribuidos, con reserva de puesto de trabajo, para realizar cursos de perfeccionamiento.

Artículo 43. *Permiso sin sueldo.*

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

Artículo 44. *Maternidad, adopción, lactancia, guarda legal.*

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

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional

Artículo 45. *Trabajos de superior categoría.*

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

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

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

Artículo 46. *Trabajos de inferior categoría.*

Por necesidades perentorias o imprevisibles se podrá destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior, sólo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos

derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 47. *Trabajos de igual categoría.*

Con objeto de mantener la jornada de trabajo y facilitar la distribución de la docencia, y siempre que los planes de estudio lo justifiquen, no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo el encargo que reciba un Profesor de impartir materias distintas de las que venía impartiendo siempre que sean afines a su especialidad y área de conocimiento y le sea notificado con dos meses de antelación.

TÍTULO IV

Régimen asistencial, mejoras sociales y derechos sindicales

Artículo 48. *Ropa de trabajo.*

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

Artículo 49. *Indemnización por jubilación.*

Se concederá a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio una indemnización por jubilación que se hará efectiva en el momento de producirse la misma y siempre y cuando hubiese cumplido quince años de antigüedad en el centro. La indemnización consistirá en el importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros, hasta cumplir la edad de jubilación establecida en el presente Convenio.

Artículo 50. *Enseñanza gratuita.*

Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a enseñanza gratuita para sí y para sus hijos en el centro donde presta sus servicios.

Caso de que el solicitante no fuese trabajador del propio centro en el que solicita la enseñanza gratuita, se establecerá un límite del 3 por 100 del alumnado de cada Facultad o Escuela.

La enseñanza gratuita mencionada afectará únicamente a los cursos ordinarios.

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

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

Los cónyuges que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de enseñanza gratuita mantendrán su derecho hasta la finalización de sus estudios.

El beneficio de enseñanza gratuita previsto en el presente artículo se aplicará en proporción a la dedicación salvo en aquéllos supuestos en que la dedicación al centro sea la única actividad remunerada del trabajador.

Artículo 51. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

Los centros y el personal acogido a este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales.

Artículo 52. *Revisión médica.*

Todas las personas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a una revisión médica básica anual, que los centros deberán facilitar sin coste para los trabajadores, y que tendrá carácter voluntario para éstos.

Artículo 53. *Seguros de responsabilidad civil y accidentes.*

1. Responsabilidad civil: Todos los centros deberán contratar pólizas de seguro para todos los trabajadores que garantice la responsabilidad civil en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo del automóvil y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales

y/o corporales garantizados en esta póliza. La prestación máxima por siniestro es de 6.000.000 de pesetas.

2. Accidentes: Todos los entros deberán contratar pólizas de seguro de accidentes para el personal docente en régimen de dedicación exclusiva y plena, y del no docente con contrato de más de la mitad de la jornada a tiempo completo, que cubrirá asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin exclusión de ningún género.

Capital asegurado en caso de muerte, 3.000.000 de pesetas.

En caso de invalidez permanente en los grados de absoluta y gran invalidez, 6.000.000 de pesetas.

El personal docente en régimen de dedicación parcial y el no docente con jornada inferior a la mitad de la jornada a tiempo completo dispondrá de un seguro con las mismas coberturas en los accidentes que se produzcan en el centro e «in itinere».

3. Los derechos de este seguro serán compatibles con cualquier otro.

Artículo 54. *Plus de transporte.*

Los centros que vinieren abonando alguna cantidad por concepto de transporte continuarán haciéndolo, sin que sea susceptible de absorción durante el período de vigencia del mismo.

En los casos de cambio de ubicación física de los centros de trabajo, y siempre que el trabajador venga obligado a utilizar el transporte privado por existir deficiencias objetivas en el transporte público, se podrá establecer una compensación económica. En caso de falta de acuerdo entre el centro y el trabajador afectado, la Comisión Paritaria decidirá sobre la procedencia de la indemnización a la vista de la documentación presentada.

Artículo 55. *Incapacidad temporal.*

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

Artículo 56. *Derechos sindicales.*

En cuanto a derechos sindicales se estará a la legislación vigente, siendo exclusivamente de aplicación para los centros a que afecta el presente Convenio, los siguientes pactos:

a) Los centros procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

b) Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen de reunirse en Asamblea en el mismo centro, previa notificación al centro, siempre que no se perturbe el normal desarrollo de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

c) Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguno de los centros afectados, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que el centro esté afectado por la negociación.

d) Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal del centro.

e) Los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y miembros del Comité de Empresa, tendrán las competencias, derechos y garantías que establecen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones vigentes.

f) Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, se podrán promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Previo acuerdo entre las organizaciones sindicales y las patronales, esta acumulación podrá extenderse a nivel de provincia, región, autonomía o Estado.

TÍTULO V

Faltas y sanciones

Artículo 57.

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

a) Son faltas leves:

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

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

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

4) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

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

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

b) Son faltas graves:

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

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

3) No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.

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

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

6) Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

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

c) Son faltas muy graves:

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

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

3) El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

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

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

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

Artículo 58.

Los Reglamentos de Régimen Interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones, no previstas en el presente Convenio, ajustándose a la legalidad vigente.

Artículo 59.

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.

Artículo 60.

Las sanciones serán:

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

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

c) Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta 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.

Artículo 61.

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

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

Artículo 62.

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.

Artículo 63.

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

Artículo 64.

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.

Disposición adicional primera.

La actividad de profesorado durante los meses estivales, además del disfrute de sus vacaciones consistirá, preferentemente, en la corrección de exámenes, participación en cursos especiales, preparación del curso siguiente, investigación, tareas de gobierno, etc.

Disposición adicional segunda.

Al presente Convenio podrán adherirse cuantas centrales sindicales y organizaciones empresariales con representatividad legal suficiente lo estimen oportuno.

Disposición adicional tercera.

Las organizaciones y empresas afectadas por este Convenio se acogen al Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, vigente en cada momento.

A la firma del presente Convenio se constituirá la Comisión Paritaria Sectorial del FORCEM correspondiente a este Convenio.

Disposición adicional cuarta.

A los efectos previstos en el artículo 18 del presente Convenio, el título de Doctor es el que habilita para la docencia en las Facultades y Escuelas Superiores, y para las categorías de Investigador y Colaborador de Investigación, de conformidad con los Estatutos y Reglamentos de los Centros.

Disposición adicional quinta.

A los efectos previstos en el artículo 18 del presente Convenio, los títulos o diplomas propios expedidos por las Universidades con facultad de colación de grados, se entenderán como títulos oficialmente reconocidos o equivalentes.

Disposición adicional sexta.

Con objeto de mejorar la salud laboral de cuantos prestan sus servicios en los centros acogidos al presente Convenio, la Comisión Paritaria estudiará las enfermedades que tienen una especial relevancia en el sector educativo para gestionar de los organismos competentes su inclusión en el catálogo de enfermedades profesionales.

Disposición adicional séptima.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A S E C), así como

a su Reglamento de aplicación que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Disposición adicional octava. *Fomento a la contratación indefinida.*

Los centros podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la disposición adicional primera de la Ley 63/1997 («Boletín Oficial del Estado» 30 de diciembre).

A los efectos de lo dispuesto en el número 2, letra b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997 podrán transformarse en cualquier momento, incluso con posterioridad al 17 de mayo de 1998, en contratos para el fomento a la contratación indefinida, cualesquiera contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

Disposición adicional novena.

Los contratos de trabajo celebrados a través de empresas de trabajo temporal se atenderán a las condiciones salariales pactadas en este Convenio y a lo dispuesto en el artículo 37.

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores y las trabajadoras que a la publicación del Convenio ostentaran las categorías de Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Subjefe de Negociado y Conserje, las seguirán ostentando hasta que extingan su relación laboral con el centro, percibiendo un salario igual al de la categoría básica requerida para ocupar dichos puestos, más el complemento de puesto de trabajo asignado a los mismos.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores y las trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio se encontrasen contratados en los regímenes de dedicación semiplena y parcial podrán optar entre adaptarse a lo dispuesto en el presente Convenio o permanecer en la situación que venían disfrutando.

Disposición transitoria tercera.

La retribución correspondiente al complemento especial por actividad docente reflejada en el artículo 34.3.a), que haya de percibir el trabajador a partir de la fecha de publicación de este Convenio, no podrá quedar reducida respecto de la que viniere percibiendo anteriormente, siempre que mantenga las mismas horas de docencia directa.

Disposición transitoria cuarta.

Los centros afectados por este Convenio dispondrán hasta el 31 de marzo del año 2000 para adaptar sus pólizas de seguro a la elevación a 6.000.000 del importe de la cobertura máxima del seguro de responsabilidad civil y del seguro de accidentes para el supuesto de invalidez permanente absoluta y gran invalidez.

Disposición transitoria quinta.

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

Disposición final primera.

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

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

Disposición final segunda.

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en la legislación general y laboral vigentes.

Disposición final tercera.

Los atrasos derivados de la aplicación de las tablas salariales del Convenio, se abonarán en el plazo máximo de sesenta días.

APÉNDICE I

Definición de las distintas categorías profesionales

Grupo I. Personal docente:

a) Profesor titular: Es el que, reuniendo las condiciones y méritos académicos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce funciones docentes, de investigación y dirección de estudios de su especialidad, desarrollando los programas según la orientación del centro y asumiendo la tutoría de los alumnos y la coordinación de los estudios, de acuerdo con las directrices señaladas por el centro.

b) Profesor agregado: Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, lleva a cabo la docencia e investigación de una disciplina especializada, colaborando con el Profesor titular en las tareas que le asignen los respectivos centros o Departamentos.

c) Profesor adjunto: Es el que, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce las funciones docentes y de investigación que le asigne la Dirección del Centro colaborando y ayudando al Profesor titular o agregado, sustituyéndole en sus ausencias y pudiendo desempeñar la enseñanza que se le confíe bajo las directrices y orientaciones de la Dirección del Centro o del Departamento, de algún Profesor titular o agregado.

d) Profesor auxiliar o Ayudante: Es el que, estando al menos en posesión del título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto ha sido contratado para colaborar en las tareas científicas del centro, pudiéndose encargar interinamente de la enseñanza de alguna asignatura o parte de ella.

Grupo II. Personal no docente:

Subgrupo 1.º Personal Titulado:

a) Titulado de grado superior: Es el que, poseyendo el título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto ha sido incorporado mediante contrato de trabajo y ejerce en el centro de forma permanente y responsabilidad directa las funciones especializadas o asesoras para las que está facultado con exclusividad, en virtud del título que posee.

b) Titulado de grado medio: Es el que, poseyendo el título de Ingeniero técnico, Perito, Arquitecto técnico o Aparejador, Ayudante Técnico Sanitario, Graduado social, etc., ha sido incorporado mediante contrato de trabajo y ejerce en el centro las funciones especializadas o asesoras para las que está facultado con exclusividad, en virtud del título que posee.

Subgrupo 2.º Personal de Investigación:

a) Investigador: Es el Titulado de tercer ciclo, con experiencia, que, aisladamente o en colaboración con los Profesores, lleva a cabo con la máxima responsabilidad trabajos y proyectos de investigación, asumiendo la dirección del personal colaborador y auxiliar necesario.

b) Colaborador de Investigación: Es el Titulado de tercer ciclo que, sin asumir la dirección o responsabilidad plena o parcial en los distintos proyectos de investigación, colabora con los Profesores o Investigadores en la realización de los mismos.

c) Ayudante de Investigación: Es el Titulado superior de segundo ciclo que se inicia en la investigación, colaborando con los Profesores, Investigadores o colaboradores en las tareas de investigación propias de los distintos proyectos.

Subgrupo 3.º Personal Administrativo:

a) Administración y Oficinas:

1) Jefe superior administrativo: Es el que tiene a su cuidado la alta dirección y responsabilidad de más de una Sección o Servicio del Centro (o uno de éstos cuando su importancia, a juicio de la Dirección del Centro, lo requiera).

2) Oficial de primera: Es el empleado que, por su capacitación profesional y experiencia desempeña las funciones burocráticas o contables más delicadas o de mayor responsabilidad, asumiendo incluso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores.

3) Oficial de segunda: Es el empleado que ejerce funciones burocráticas o contables, despacha correspondencia o tramita documentos que exijan iniciativa o responsabilidad.

4) Auxiliar: Comprende esta categoría al empleado mayor de dieciocho años que realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la dirección de su inmediato superior.

5) En formación: Comprende al personal contratado al amparo de lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio, que se inicia en el desempeño de la actividad administrativa.

b) Proceso de Datos:

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

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

3) Operador: Es el empleado que está encargado de controlar el manejo de las máquinas que integran el ordenador, así como la ejecución de los programas y demás operaciones que se procesen en el mismo.

4) En formación: Comprende al personal contratado al amparo de lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio, que se inicia en el desempeño de la actividad informática.

c) Biblioteca:

1) Bibliotecario/Facultativo: Es el Titulado superior que por su especial formación y experiencia tiene encomendada la dirección, organización y control de una biblioteca con más de 50.000 volúmenes en depósito y/o que gestione (compre, registre y catalogue) más de 4.000 volúmenes durante el ejercicio económico. Desempeña las tareas de catalogación y clasificación, con utilización de los medios mecánicos e informáticos disponibles, de libros y revistas; organización de ficheros; organización y control de los servicios de la biblioteca; información bibliográfica, y cuantas otras tareas le capacitan su formación específica.

2) Ayudante de Biblioteca, Titulado: Es el Titulado superior o medio que por su especial formación y experiencia tiene encomendada la dirección, organización y control de una biblioteca de más de 10.000 y menos de 50.000 volúmenes en depósito y/o gestione (compre, registre y catalogue) más de 2.000 volúmenes en el ejercicio económico. Desempeña las tareas de catalogación y clasificación, con utilización de los medios mecánicos e informáticos disponibles, de libros; vaciado, catalogación y clasificación de revistas; organización, alfabetización y control de ficheros, organización y control de los servicios de la biblioteca (sala de lectura, préstamo, etc.); registro, conformación y gestión de las facturas de libros y material de biblioteca, así como organización y control, según instrucciones recibidas de la superioridad del centro, de las tareas administrativas de la biblioteca; cuantas le capacitan su formación específica.

3) Auxiliar en Biblioteca: Es el personal administrativo que por desempeñar su trabajo en una biblioteca realiza las tareas burocráticas o contables, despacha correspondencia o tramita documentos que afectan al servicio. Desempeña también tareas de control de salas de lectura, gestión y control del préstamo de libros; tejuelado, registro y sellado de libros, alfabetización, control y manejo de ficheros; cualquier otra tarea de apoyo a la labor desarrollada por el personal bibliotecario y para el mejor funcionamiento de la biblioteca.

4) En formación: Comprende al personal contratado al amparo de lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio, que se inicia en el desempeño de la actividad bibliotecaria.

Subgrupo 4.º Personal Subalterno:

1) Ordenanza o Bedel o Portero: Es el que tiene encomendada la vigilancia de los locales durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos, incluso utilizando un vehículo cuando sea preciso, la recogida, la entrega y franqueo de la correspondencia, así como la realización de cualquier otro trabajo similar que no requiera una particular especialización técnica.

2) Guarda o Vigilante jurado: Es el que de día o de noche, respectivamente, tiene a su cargo la custodia y vigilancia de edificios o terrenos acotados, pudiendo, en su caso, abrir y cerrar las puertas.

3) Personal de Limpieza: Es el encargado de hacer limpieza en las aulas, despachos, servicios y demás dependencias del centro.

4) Telefonista: Es quien está al servicio exclusivo de la centralita telefónica durante su jornada de trabajo, anotando y trasladando cuantos avisos reciba, llevando el control administrativo de su utilización.

5) En formación: Comprende al personal contratado al amparo de lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio, que se inicia en el desempeño de un oficio o actividad.

Subgrupo 5.º Personal de Servicios Generales:

1) Encargado de Servicios Auxiliares: Es el que distribuye el trabajo y atiende a la conservación de los distintos servicios del centro.

2) Técnico especialista de Oficios: Es aquel personal que estando en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado y teniendo

una formación práctica equivalente para el desempeño del puesto de trabajo, domina con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar que, por su complejidad requieren una capacitación profesional demostrada.

3) Conductor de primera: Es el que provisto del permiso de conducción de la categoría D o el que corresponda a autobuses y vehículos articulados destinados a transporte de personas, mantiene el normal funcionamiento del vehículo y se encarga de la ejecución del transporte.

4) Conductor de segunda: Es el que provisto del permiso de conducción de la clase correspondiente al vehículo que se le encomiende, de categoría inferior al que exige el permiso de clase D, con conocimiento teórico y práctico de la conducción de vehículos automóviles, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.

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

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

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

8) Mozo de Servicio: Es el que tiene a su cargo la limpieza de habitaciones, comedores y demás dependencias del centro, o tiene a su cargo los trabajos manuales de almacenamiento y conservación de materiales o se encarga del cuidado, cría y alimentación de los animales necesarios para la experimentación, así como de las instalaciones necesarias.

9) Camarero de Bar: Es el que tiene a su cargo el servicio del bar.

10) Jardinero: Es el encargado del arreglo y conservación de los parques y jardines del centro, así como de las herramientas y enseres propios de su oficio.

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

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

13) En formación: Comprende al personal contratado al amparo de lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio, que se inicia en el desempeño de un oficio o actividad.

Definición de las categorías funcionales

Jefe de Sección: Es el Oficial de primera designado temporalmente por la Dirección del Centro para dirigir en las oficinas el trabajo de uno o más Jefes de Negociado (o de uno de éstos cuando su importancia, a juicio de la Dirección del Centro, lo requiera). Mientras realice estas funciones, tendrá derecho al complemento de puesto de trabajo que figura en las tablas salariales.

Jefe de Negociado: Es el Oficial de primera designado temporalmente por la Dirección del Centro, que, a las órdenes inmediatas del Jefe superior administrativo o Jefe de Sección, se encarga de dirigir un negociado administrativo, con o sin personal a sus órdenes. Mientras realice estas funciones, tendrá derecho al complemento de puesto de trabajo que figura en las tablas salariales.

Subjefe de Negociado: Es el Oficial de primera designado temporalmente por la Dirección del Centro que, a las órdenes inmediatas del Jefe de Sección o Jefe de Negociado, colabora con ellos en sus funciones y los sustituye habitualmente en sus ausencias. Mientras realice estas funciones, tendrá derecho al complemento de puesto de trabajo que figura en las tablas salariales.

Conserje: Es el Ordenanza, Bedel o Portero designado temporalmente por la Dirección del Centro, que al frente del personal Subalterno, cuida del orden, distribuye el servicio y atiende a la conservación de las distintas dependencias del centro. Mientras realice estas funciones, tendrá derecho al complemento de puesto de trabajo que figura en las tablas salariales.

APÉNDICE II

Tablas salariales 1999

Categoría	Sueldo — Pesetas	Trienio — Pesetas	Valor Cto./Hora Artículo 36 — Pesetas	Valor H. extra Artículo 35 — Pesetas
Grupo I. Personal docente				
A) ESCUELAS UNIVERSITARIAS				
A.1 <i>Gratificación temporal de los cargos de gobierno</i>				
Director	80.101	—	—	—
Subdirector	64.381	—	—	—
Jefe de Estudios	64.188	—	—	—
Jefe o Coordinador de Área	59.615	—	—	—
Secretario	55.018	—	—	—
A.2 <i>Retribución del profesorado</i>				
Dedicación exclusiva:				
Titular	246.437	8.161	1.351	—
Agregado	200.388	7.075	1.098	—
Adjunto	179.788	6.316	986	—
Dedicación plena:				
Titular	209.487	7.075	1.509	—
Agregado	172.221	6.113	1.242	—
Adjunto	154.513	5.459	1.112	—
Dedicación semiplena:				
Titular	121.906	4.079	1.347	—
Agregado	100.207	3.537	1.107	—
Adjunto	89.906	3.156	993	—
Dedicación parcial:				
(Retribución al mes por hora semanal de clase).				
Titular	9.135	354	—	—
Agregado	8.213	310	—	—
Adjunto	7.334	276	—	—
B) CENTROS UNIVERSITARIOS				
B.1 <i>Facultades y Escuelas Técnicas Superiores</i>				
B.1.1 Gratificación temporal de los cargos de gobierno:				
Director	80.101	—	—	—
Subdirector	64.381	—	—	—
Jefe de Estudios	64.188	—	—	—
Jefe de Departamento	59.615	—	—	—
Secretario	55.018	—	—	—
B.1.2 Retribución del profesorado:				
Dedicación exclusiva:				
Titular	276.871	9.125	1.517	—
Agregado	222.899	8.205	1.220	—
Adjunto	185.116	6.368	1.014	—
Auxiliar/Ayudante	166.381	5.515	912	—
Dedicación plena:				
Titular	240.812	7.802	1.736	—
Agregado	191.367	6.837	1.379	—
Adjunto	161.864	5.515	1.167	—
Auxiliar/Ayudante	142.044	4.678	1.023	—
Dedicación semiplena:				
Titular	138.450	4.553	1.530	—
Agregado	111.538	4.028	1.233	—
Adjunto	92.571	3.174	1.023	—
Auxiliar/Ayudante	83.202	2.755	920	—

Categoría	Sueldo - Pesetas	Trienio - Pesetas	Valor Cto./Hora Artículo 36 - Pesetas	Valor H. extra Artículo 35 - Pesetas
Dedicación parcial:				
(Retribución al mes por hora semanal de clase).				
Titular	10.947	412	-	-
Agregado	9.135	344	-	-
Adjunto	7.755	292	-	-
Auxiliar/Ayudante	6.833	257	-	-
B.2 Otras enseñanzas en la Universidad				
Dedicación exclusiva:				
Titular	221.260	6.711	1.213	-
Agregado	155.278	5.876	851	-
Adjunto	125.904	4.806	688	-
Auxiliar/Ayudante	110.939	4.079	608	-
Dedicación plena:				
Titular	144.842	5.043	1.042	-
Agregado	116.459	4.442	839	-
Adjunto	92.352	3.591	665	-
Auxiliar/Ayudante	83.369	3.117	601	-
Dedicación semiplena:				
Titular	96.576	3.358	1.068	-
Agregado	77.637	2.938	858	-
Adjunto	62.965	2.395	695	-
Auxiliar/Ayudante	55.788	2.031	615	-
Dedicación parcial:				
(Retribución al mes por hora semanal de clase).				
Titular	3.770	182	-	-
Agregado	3.032	171	-	-
Adjunto	2.449	118	-	-
Auxiliar/Ayudante	2.181	105	-	-
C) ACADEMIAS PREPARATORIAS				
(Retribución al mes por hora semanal de clase).				
Titular	6.218	240	-	-
Auxiliar/Ayudante	4.754	200	-	-
Grupo II. Personal no docente				
SUBGRUPO I. PERSONAL TITULADO				
Titulado superior	179.788	5.642	-	2.887
Titulado medio	160.993	4.318	-	2.586
SUBGRUPO II. PERSONAL DE INVESTIGACIÓN				
Investigador	185.116	5.642	-	2.973
Colaborador de Investigación	172.559	4.806	-	2.773
Ayudante de Investigación	116.535	3.591	-	1.872
SUBGRUPO III. PERSONAL ADMINISTRATIVO				
a) Administración:				
Jefe superior	179.788	4.806	-	2.887
Jefe de Sección	124.712	4.553	-	2.586
Jefe de Negociado	124.712	4.079	-	2.243
Subjefe de Negociado	124.712	3.591	-	2.081
Oficial de primera	124.712	3.591	-	2.003
Oficial de segunda	115.360	3.591	-	1.854
Auxiliar	113.059	3.591	-	1.816
En formación	70.990	-	-	1.048
Complemento de cargo:				
Jefe de Sección	36.282	-	-	-
Jefe de Negociado	14.947	-	-	-
Subjefe de Negociado	4.705	-	-	-

Categoría	Sueldo — Pesetas	Trienio — Pesetas	Valor Cto./Hora Artículo 36 — Pesetas	Valor H. extra Artículo 35 — Pesetas
b) Proceso de datos:				
Analista	179.788	4.553	—	2.887
Programador	139.659	3.591	—	2.243
Operador	124.712	3.591	—	2.003
En formación	70.990	—	—	1.048
c) Biblioteca:				
Bibliotecario/Facultativo	179.788	4.806	—	2.887
Ayudante de Biblioteca, Titulado	139.659	4.079	—	2.243
Auxiliar de Biblioteca (a extinguir)	113.059	3.591	—	1.816
En formación	70.990	—	—	1.048
SUBGRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO				
Conserje	113.059	3.591	—	2.243
Ordenanza, Bedel o Portero	113.059	3.591	—	1.816
Guarda o Vigilante jurado	108.762	3.591	—	1.747
Personal de Limpieza	107.381	3.591	—	1.725
Telefonista de primera	113.059	3.591	—	1.816
Telefonista de segunda	107.381	3.591	—	1.725
En formación	70.990	—	—	1.048
Complemento de cargo:				
Conserje	26.600	—	—	—
SUBGRUPO V. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES				
Encargado de Servicios Generales	139.659	3.591	—	2.243
Técnico especialista de Oficinos	129.417	3.591	—	2.081
Conductor de primera	124.712	3.591	—	2.003
Conductor de segunda	115.360	3.591	—	1.854
Oficial de primera de Oficinos Auxiliares / Laboratorios	124.712	3.591	—	2.003
Oficial de segunda de Oficinos Auxiliares / Laboratorios	115.360	3.591	—	1.853
Auxiliar de Librería y Reprografía	113.059	3.591	—	1.816
Ayudante de Oficinos / Laboratorio	107.381	3.591	—	1.725
Mozo de Servicio	107.381	3.591	—	1.725
Camarero de Bar	107.381	3.591	—	1.725
Jardinero	107.381	3.591	—	1.725
Personal no cualificado	107.381	3.591	—	1.725
En formación	70.990	—	—	1.048

NOTAS:

(1) Los Profesores titulares o agregados de Escuelas Universitarias con título de Doctor, tendrán el mismo tratamiento que sus homólogos en centros universitarios de segundo ciclo.

(2) Quienes con anterioridad en estas Escuelas, ostentasen la categoría de adjuntos, Auxiliares o Ayudantes, se equiparán salarialmente a agregados.

(3) El importe de la gratificación por Jefe o Coordinador de Área, corresponde a la dedicación exclusiva. En caso de otras dedicaciones se establecerá proporcionalmente.

(4) Complemento especial por actividad docente. Para el año 1999 su importe será el siguiente:

Escuelas Universitarias: 275 pesetas/hora.

Facultades y Escuelas Técnicas Superiores: 300 pesetas/hora.

(5) Los actuales Ayudantes de Biblioteca y Programadores que no posean al menos título universitario de primer ciclo, quedan declarados a extinguir y equiparados en sueldo al Oficial de primera de Administración.

(6) Acceso al mundo laboral y formación.

Quienes se inician en la investigación en las categorías de Colaborador de Investigación y Ayudante de Investigación, percibirán el 75 por 100 de las cantidades indicadas en las tablas salariales. Transcurridos dos y cuatro años, respectivamente, si continuasen prestando servicios al centro, pasarán automáticamente a percibir el 100 por 100 de la retribución establecida, computándose el tiempo de formación a todos los efectos.

(7) Revisión salarial:

Las tablas salariales correspondientes a los años 2000, 2001 y 2002 se actualizarán al principio de cada uno de estos años y serán el resultado de incrementar las cuantías de las retribuciones, respecto a la tabla del año anterior, en la cifra del IPC oficialmente previsto para el ejercicio, incrementada en 0,5 puntos. La cuantía del complemento de antigüedad no será modificada en el período de vigencia del Convenio.

En el caso de que el IPC oficial, al finalizar cada uno de esos años, supere el incremento porcentual total establecido sobre la tabla correspondiente, el exceso deberá tener reflejo en la tabla del ejercicio siguiente antes de aplicar el incremento previsto según lo indicado en el párrafo anterior.