

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

PREÁMBULO

El presente Convenio se concierta entre Confederación de Centros Educación y Gestión (E y G) y la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE), en representación de la Patronal, y las Centrales Sindicales UGT Servicios Públicos, USO y FSIE.

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial y estructura de la negociación colectiva.

El presente Convenio es de aplicación directa en todo el territorio español y obligará a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de negociación colectiva en este ámbito sectorial se agota mediante el presente Convenio Colectivo Estatal. Considerando las partes signatarias suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva a nivel sectorial, por lo que en el caso de los convenios y acuerdos de empresa se estará a lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET, y a lo previsto en este convenio colectivo.

Asimismo, se consideran materias no negociables a nivel autonómico el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Artículo 2. Ámbitos funcional y personal.

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

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) Los centros pertenecientes a asociaciones, fundaciones, instituciones o entidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, que hayan sido creadas, estén participadas, dirigidas, influidas o tuteladas en el nombramiento de sus órganos rectores por la Administración Pública local, provincial, autonómica, estatal o comunitaria.
- b) Los reseñados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y los que desempeñan funciones de Director, Gerente, Administrador General y equivalentes, así

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

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

d) El personal investigador contratado para el desarrollo de actividades en forma de proyectos de investigación vinculadas a líneas de investigación o servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión de estas líneas, cuyo salario y condiciones vengán previstas, configuradas o preestablecidas en la Ley 14/2011 de Ciencia, Tecnología e Innovación y en la normativa que la desarrolla y complementa. Así como el personal contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación o con otras entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos.

Por último, quedará excluido también el personal docente e investigador cuyo salario y condiciones laborales vengán establecidos en cualquier tipo de convocatoria competitiva para la financiación de programas, proyectos de investigación o formativa para el personal docente e investigador de los centros.

e) La figura del Investigador Distinguido, regulado en la Ley 14/2011, de la Ciencia, Tecnología e Investigación; Profesor Distinguido, regulado en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario; y otras de carácter similar reguladas por las Universidades.

f) 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 u ostenten un cargo o puesto de carácter laboral, orgánico, estatutario o funcional incompatible con el establecimiento de una relación laboral con los Centros.

g) Los profesores que accedan a la jubilación ordinaria, y continúen colaborando con los Centros al amparo de lo establecido en el artículo 26.

h) Los estudiantes matriculados en los centros que colaboren en actividades universitarias que fuesen contratados a tiempo parcial con la finalidad de poder obtener recursos económicos que les ayuden a financiar su manutención y coste de los estudios durante su etapa formativa.

i) Los estudiantes que se encuentren realizando períodos de prácticas académicas universitarias en el propio centro al amparo del régimen Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios o normativa que lo sustituya.

En todo caso, las personas trabajadoras que se encuentren contempladas en los apartados c), d) y e), no percibirán un salario bruto anual inferior al que percibirían por la aplicación de las tablas de este convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor desde su publicación en el «BOE» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2023.

CAPÍTULO II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Artículo 4. Denuncia.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir de la fecha de su vencimiento, por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las organizaciones legitimadas para negociar y promover la negociación conforme a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, con una antelación de tres meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas. No obstante, lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.

Artículo 5.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la Mesa Negociadora, con todas las partes legitimadas, en plazo no superior a un mes de la fecha de recepción de la comunicación.

Transcurridos dos años desde el inicio de la negociación del próximo convenio, y aún en el supuesto de que no se hubiera alcanzado un acuerdo en dicho plazo, seguirá en vigor este convenio colectivo hasta la firma del nuevo y su publicación en el «BOE» al objeto de permitir, mediante la utilización de los mecanismos de mediación necesarios, alcanzar un acuerdo de nuevo convenio colectivo, siendo en todo caso voluntario el sometimiento al procedimiento arbitral.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 6.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio. Sus competencias serán las legalmente establecidas.

Artículo 7.

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

Los acuerdos se tomarán por voto cualificado y en función de la representación oficial de las organizaciones firmantes, requiriendo el voto favorable de más del 50 % de cada una de las partes empresarial y de la sindical.

Artículo 8.

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 especificar , por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión.

El procedimiento para todo aquello a lo que la Ley obliga a intervenir a la Comisión Paritaria queda establecido conforme a lo siguiente:

1. Se remitirá solicitud por escrito dirigida al presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para Centros de Educación Universitaria e Investigación, cuyo domicilio se indica en el párrafo final del presente artículo.

El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones, y podrá ir acompañado de la documentación que estimen necesaria.

2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente.

Para aquellos casos en los que la Ley no establece plazo específico, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas.

3. De las conclusiones y acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria se levantará acta que será notificada por escrito a las partes solicitantes.

4. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

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

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 9.

La disciplina, jerarquía y organización del trabajo se ajustarán a los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones y códigos de conducta aplicables en el centro, así como 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

Art. 10. Clasificación Profesional:

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal docente e investigador.

Subgrupo I: Personal docente-investigador.

Subgrupo II Personal docente sin investigación y auxiliar de actividades docentes.

Subgrupo III: Personal investigador.

Subgrupo IV: Personal de enseñanzas no oficiales.

Subgrupo V: Eméritos/as, Visitantes e Invitados/as.

Grupo II: Personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

Subgrupo I: Personal titulado.

Subgrupo II: Personal administrativo.

Subgrupo III: Personal de Servicios y Oficinas.

Los Centros, atendiendo a lo establecido en sus Estatutos y Reglamentos, podrán establecer categorías dentro de los grupos y subgrupos profesionales en función de los méritos acreditados, las aptitudes profesionales y de las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral.

Queda dentro del poder de dirección del centro la movilidad funcional horizontal del personal dentro del mismo grupo profesional, sin más límites que la buena fe contractual y la dignidad profesional de la persona trabajadora.

Art. 11. Grupo I: Personal docente e investigador:

Son funciones del personal docente e investigador:

La docencia y creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura.

La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística.

La investigación, la difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico.

La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida.

Las tareas de gobierno, dirección, representación y gestión que cada Centro asigne a su profesorado, tengan o no reconocido complemento o plus económico por cargo.

Subgrupo 1.º Personal Docente-Investigador. Sus categorías pueden ser, a título enunciativo, las siguientes:

a) Profesor/a Ordinario/a o Catedrático/a. Es quien, habiendo cumplido los requisitos 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/a Agregado/a o Titular. Es quien, habiendo cumplido los requisitos exigidos 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/a Ordinario/a o Catedrático/a en las tareas que le asignen los respectivos Centros o Departamentos.

c) Profesor/a Adjunto/a o Encargado/a. Es quien habiendo cumplido los requisitos exigidos 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 a los Profesores/as Ordinarios/as o Catedráticos/as y Agregados/as o Titulares, 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, o de algún Profesor/a de categoría superior.

d) Profesor/a Contratado/a Doctor/a o Permanente Universitario. Es quien, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Doctores/as, para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación.

e) Profesor/a Colaborador/a Licenciado/a o Graduado/a. Es quien, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Licenciados/as, Ingenieros/as o Arquitectos/as, para el desarrollo de tareas de docencia.

f) Profesor/a Ayudante Doctor/a. Es quien, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Doctores/as, para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación, por un máximo de cuatro años improrrogables.

g) Profesor/a Auxiliar o Ayudante. Es quien, estando al menos en posesión del título de Licenciado/a, Ingeniero/a o Arquitecto/a ha sido contratado para colaborar en las tareas científicas del Centro, o se le contrate para el desarrollo de una tesis doctoral, pudiéndose encargar interinamente de la enseñanza de alguna asignatura o parte de ella.

Subgrupo 2.º Personal docente sin investigación y auxiliar de actividades docentes.

Sus categorías pueden ser, a título enunciativo, las siguientes:

a) Profesor/a Asociado/a o Colaborador/a Asociado/a. Es quien se contrata para el desarrollo de tareas de docencia entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad. Los contratos serán a tiempo parcial.

b) Doctor/a de apoyo a la docencia. Es quien, estando en posesión del título de doctor, desarrolla en colaboración con el personal docente-investigador actividades complementarias de carácter docente, y establece las condiciones necesarias para la impartición de docencia práctica, asumiendo esta docencia práctica cuando así se le encomiende.

c) Licenciado/a o Graduado/a técnico de apoyo a la docencia. Es quien, en colaboración con el personal docente-investigador, desarrolla actividades complementarias de carácter docente, y establece las condiciones necesarias para la impartición de docencia práctica, asumiendo esta docencia práctica cuando así se le encomiende.

Subgrupo 3.º Personal Investigador. El personal investigador puede comprender, a título enunciativo, las categorías siguientes:

a) Investigador/a: Es el Doctor/a con experiencia, que, aisladamente o en colaboración con el profesorado, lleva a cabo con la máxima responsabilidad, trabajos y proyectos de investigación, dirigiéndolos como investigador/a principal y asumiendo la dirección del personal colaborador y auxiliar necesario.

b) Investigador/a Colaborador/a: Es el Doctor/a que, sin asumir la dirección o responsabilidad plena o parcial en los distintos proyectos de investigación, colabora con los Profesores/as o Investigadores/as en la realización de los mismos.

c) Investigador/a de Transferencia Doctor/a: Es el Doctor/a experto en la aplicación de conocimiento generado durante el desarrollo de la actividad investigadora, cuya misión es su transferencia al mercado, la captación de contratos de investigación y fondos para la investigación, la formación de otro personal de investigación en estas materias y la generación de conocimiento.

d) Investigador/a de Transferencia Titulado/a Universitario/a: Es el Titulado/a Universitario/a con nivel académico de Grado o Máster universitario o equivalente, que es experto en la aplicación de conocimiento generado durante el desarrollo de la actividad investigadora cuya misión es su transferencia al mercado, la captación de contratos de investigación y fondos para la investigación, la formación de otro personal de investigación en estas materias y la generación de conocimiento.

e) Ayudante de Investigación: Es el Graduado/a o Licenciado/a que se inicia en la investigación, colaborando con los Profesores/as, Investigadores/as o Colaboradores/as en las tareas de investigación propias de los distintos proyectos, o se le contrate para el desarrollo de una tesis doctoral.

Subgrupo 4.º Profesorado de enseñanzas no oficiales. Es la persona encargada de impartir mayoritariamente las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos o diplomas que no tienen la consideración de títulos oficiales y con validez en todo el territorio nacional. Sus categorías, a título enunciativo, pueden ser:

a) Profesor/a Contratado/a Doctor/a o Permanente Universitario. Es quien, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Doctores/as, para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación.

b) Profesor/a Colaborador/a Licenciado/a o Graduado/a. Es quien, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Licenciados/as, Ingenieros/as o Arquitectos/as, para el desarrollo de tareas de docencia.

c) Profesor/a Colaborador/a Diplomado/a. Es quien, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Diplomados/as, para el desarrollo de tareas de docencia.

d) Profesor/a Auxiliar o Ayudante. Es quien, estando al menos en posesión del título de Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a, Ingeniero/a Técnico, Arquitecto/a Técnico o Diplomado/a es contratado para colaborar en las tareas científicas del Centro, pudiéndose encargar interinamente de la enseñanza de alguna asignatura o parte de ella, o para el desarrollo de su tesis doctoral.

e) Profesor/a Asociado/a. Es la persona contratada entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad. Los contratos serán a tiempo parcial.

Subgrupo 5.º Eméritos/as, Visitantes e Invitados/as:

a) Emérito/a. Se nombra, con carácter temporal, de acuerdo con las condiciones exigidas por los Estatutos y Reglamentos del Centro, entre profesores/as que estén jubilados y que hayan prestado servicios destacados a la Universidad.

b) Visitante e Invitado/a. Podrán ser contratados, temporalmente, entre profesores/as e investigadores/as de reconocido prestigio, procedentes de otras Universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros.

Por las especiales características de los Centros de Educación Universitaria y de Investigación, los cargos de gobierno tales como Rector/a, Vicerrector/a, Secretario/a General, Decano/a, Vicedecano/a, Director/a, Subdirector/a, Director/a de Instituto de Investigación, Jefe/a de Estudios, Jefe/a o Director/a de Departamento y Secretario/a 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 director/a-/Jefe/a de Departamento se considere categoría profesional, se respetarán los derechos adquiridos.

Artículo 12. Grupo 2 Personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

Corresponde al personal técnico, de gestión y de administración y servicios la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la universidad, particularmente en las áreas de recursos humanos, organización administrativa, asuntos económicos, informática, archivos, bibliotecas, información, servicios generales, servicios científico-técnicos, así como el soporte a la investigación y la transferencia de tecnología, y a cualesquiera otros procesos de gestión administrativa y de soporte que se determinen necesario para la universidad en el cumplimiento de sus objetivos.

Se clasifica en los siguientes subgrupos:

Subgrupo 1.º Personal titulado:

Es el personal que, poseyendo el título oficial de Grado o de Licenciado/a, Ingeniero/a o Arquitecto/a o el título de Titulado/a Medio o equivalente, necesario para el desempeño de las funciones objeto de su contrato, ejerce en el Centro de forma permanente y con responsabilidad directa las funciones especializadas o asesoras para las que se le faculta con exclusividad, en virtud del título que posee.

Los centros podrán establecer figuras de cargos temporales y asignarlas, mediante nombramiento específico, a titulados que por conocimiento o experiencia profesional ejerzan funciones de dirección. Las personas designadas para el ejercicio de estos cargos en lo que se refiere a su nombramiento y cese, así como al desempeño de sus funciones y remuneración específica, se regirán de conformidad a lo establecido en su normativa interna que cada centro establezca.

Subgrupo 2.º Personal administrativo:

a) Administración.

a.1) Jefe/a Superior. Es quien tiene a su cuidado la alta dirección y responsabilidad de más de una sección o servicio del Centro (o uno de estos cuando su importancia, a juicio de la Dirección del Centro, lo requiera).

a.2) Técnico/a Administrativo/a. Es aquel personal que domina con plena responsabilidad un conjunto de técnicas en el ámbito de la gestión administrativa relacionadas con las funciones a desarrollar que, por su complejidad y conocimiento específico, requieren una capacidad profesional demostrada.

a.3) Personal Oficial de primera. Es quien, 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.

a.4) Personal Oficial de segunda. Es quien ejerce funciones burocráticas o contables, despacha correspondencia o tramita documentos que exijan iniciativa o responsabilidad.

a.5) Personal Auxiliar. Comprende al empleado/a mayor de 18 años que realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la dirección de su inmediato superior.

b) Personal de Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (T.I.C.).

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

b.2) Técnico/a de T.I.C. (antigua categoría de Programador/a): Es quien, utilizando la información facilitada por el analista o cualquier técnico/a superior, se encarga de la realización, puesta a punto y mantenimiento de las aplicaciones informáticas, administración y mantenimiento de sistemas de información y telecomunicaciones.

b.3) Operador/a: Es quien 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.

c) Biblioteca.

c.1) Bibliotecario/a / Facultativo/a. Es el titulado/a 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.

c.2) Personal Ayudante de Biblioteca, titulado/a. Es el titulado/a 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.

Subgrupo 3.º Personal de Servicios y Oficinos:

1) Encargado/a de servicios generales. Es quien distribuye el trabajo y atiende a la conservación de los distintos servicios del Centro.

2) Técnico/a especialista de oficios. Es quien estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado o 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/a de primera. Es quien, estando en posesión 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/a de segunda. Es quien, estando en posesión 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) Personal Oficial de primera de oficios auxiliares o de Laboratorio. Es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo tales trabajos generales del mismo, sino aquéllos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

6) Personal Oficial de segunda de oficios Auxiliares o de Laboratorio. Son quienes, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

7) Personal Ayudante de servicios auxiliares o de Laboratorio. Es quien, 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) Personal Auxiliar de Primera de Servicios Generales: Es la persona encargada de tareas como hacer recados dentro y fuera del centro, orientar al público, copia y fotocopia documentos, recoger y entregar correspondencia, atender al teléfono, vigilar los accesos al centro y sus dependencias, controlar las entradas y salidas de las personas y dar parte a su superior inmediato. (Integra las antiguas categorías de Ordenanza, Bedel, Portero/a, Telefonista de primera y auxiliar de Librería).

9) Auxiliar de Segunda de Servicios Generales: Es la persona, que bajo la supervisión del personal auxiliar de primera, se encarga de algunas de las siguientes tareas: hacer recados dentro y fuera del centro, orienta al público, copia y fotocopia documentos, recoge y entrega correspondencia, atiende al teléfono, vigila los accesos al centro y sus dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas, 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. (Integra las antiguas categorías de Guarda o Vigilante Jurado, camarero/a de bar, telefonista de segunda, mozo/a de servicio, jardinero/a, ayudante de oficios/laboratorio y personal no cualificado).

10) Personal de Limpieza. Es quien desempeña las tareas de limpieza en las aulas, despachos, servicios y demás dependencias del Centro.

Artículo 13.

Las categorías especificadas en los artículos anteriores 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. Teniendo en cuenta la diversidad de los Centros afectados por el presente Convenio podrán existir otras categorías de acuerdo con la legislación vigente y los Estatutos y Reglamentos propios de cada Centro.

La posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí solo la clasificación profesional de quienes los ostentan o posean.

CAPÍTULO II

Contratación, periodo de prueba, vacantes, suspensión y extinción del contrato y promoción

Artículo 14. Contratación.

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiera sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio. El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido, salvo que exista una causa de contratación temporal que se contemple en este convenio colectivo o en la normativa que resulte de aplicación y que deberá especificarse con precisión en el contrato junto a las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador/a 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 15. 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 teniendo en cuenta las condiciones del sector.

Las personas incorporadas en un Centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán indefinidas. Asimismo, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas aquellas personas con contrato temporal que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social.

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

Podrán asimismo utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley y este Convenio, siempre que así se pacte por escrito y tengan la finalidad y características señaladas en la legislación vigente y en este Convenio.

Adquirirán la condición de personas trabajadoras indefinidas, las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, incluyendo los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

ARTÍCULO 16º.- Contrato de sustitución.

Se considera contrato de sustitución 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 mediante contrato fijo, sin que la duración pueda ser en este caso superior a tres meses. Para que el contrato de sustitución se considere válidamente formalizado, se deberá especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Por esta causa, no podrá celebrarse un nuevo contrato una vez superada dicha duración máxima.

Esta modalidad contractual se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente, y entre otras situaciones podrá utilizarse para cubrir bajas por enfermedad y en virtud de la especificidad del sector para cubrir la docencia, total o parcialmente, del profesor/a que haya sido designado, para ejercer un cargo de gobierno y/o gestión 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.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en las causas legalmente establecidas o aquellas reguladas en el presente convenio colectivo, y siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Igualmente se podrá celebrar este contrato para el supuesto de excedencia forzosa contemplado en el artículo 23 puntos 1 y 2 de este convenio colectivo, y excedencias voluntarias en el caso de que los centros pacten expresamente una de reserva del puesto de trabajo.

La duración del contrato vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo, o por el vencimiento del plazo que legal o convencionalmente este establecido para la reincorporación de la persona trabajadora o la reserva de puesto, así como por extinción de la causa que dio lugar al contrato de trabajo que en los supuestos de cobertura temporal de puesto durante un proceso de selección no podrá superar los tres meses de duración.

La prestación de servicios bajo esta modalidad contractual podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las

funciones ambas personas trabajadoras el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Artículo 17. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos determinados o indeterminados. Esta modalidad de contratación podrá realizarse a tiempo parcial.

El contrato fijo discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la empresa.

El contrato se formalizará necesariamente por escrito y deberá reflejara los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros: la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

A los efectos de regular los criterios objetivos y formales por los que deba regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas las partes firmantes pactan que con carácter prioritario los centros podrán articular acuerdos de empresa a tales efectos, debiendo en todo caso el llamamientos establecerse por escrito u otro medio que permita dejar constancia de la notificación a las personas trabajadoras de las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación de al menos quince días.

En defecto de acuerdos de empresa, y de forma subsidiaria, el llamamiento se habrá de efectuar siguiendo el régimen establecido en el presente artículo.

El orden y llamamiento se realizará, en primer lugar, a las personas trabajadoras que hubieran ocupado el puesto en el curso anterior, en caso de no existir o renunciar las personas anteriores, serán llamadas aquellas personas que se consideren que reúnen las necesidades de titulación, aptitud y experiencias en el puesto a cubrir bajo esta modalidad, y ante la ausencia de personas que reúnan los requisitos anteriores, serán llamadas por orden de antigüedad en el puesto de trabajo a cubrir. Preferentemente se realizará la comunicación mediante correo electrónico, siendo admisible cualquier otro medio escrito que deje constancia de la llamada. En el llamamiento se darán indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación (horarios, duración de la actividad, jornada y el resto de las condiciones) y se realizará con una antelación mínima de quince días.

El Centro trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, caso de existir, al inicio de cada curso académico un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral o cuatrimestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratas o para la ejecución de proyectos o contratos de investigación científica técnica o con motivo de ejecución de contratos administrativos, concesiones o conciertos con las administraciones públicas, en los términos de este artículo, los periodos de inactividad obedecerán a los plazos de espera de recolocación entre la suscripción de los nuevos proyectos, contratos, subcontratas o adjudicaciones públicas, que como máximo serán de seis meses entre una y otra. Una vez cumplido dicho plazo

sin que se hubiese producido una nueva necesidad de llamada, el Centro adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en el presente convenio.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras situaciones justificadas, en base a derechos reconocidos en la ley o en este convenio.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas situaciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

El Centro deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras, caso de existir, la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter indefinido ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión mediante acuerdos con su empleador.

ARTÍCULO 18. Contratos por circunstancias de la producción

Se considera contrato por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal del Centro, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Las vacaciones anuales y los períodos de descanso de carácter no lectivo podrán ser objeto de cobertura a través de esta modalidad contractual, siempre que se acredite el desajuste entre el empleo disponible y el que se requiere.

Estos contratos servirán para atender, entre otras y con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes actividades o situaciones de oscilación de la actividad, determinadas en virtud de las especificidades del sector:

- Campañas para la promoción de nuevos títulos, grados, estudios, cursos, seminarios o actividades docentes.
- Desarrollo de actividades extraordinarias de promoción para búsqueda de nuevos alumnos.
- Realización de campañas de captación de fondos de carácter extraordinario para la búsqueda de financiación de las actividades del centro.
- Gestiones para la tramitación de concurrencia a subvenciones o ayudas no cíclicas.
- Para la impartición de actividades no regladas como cursos, seminarios, programas, talleres o conferencias no planificados en el curso académico.
- Para casos de coexistencia transitoria entre un nuevo plan de estudios y otro a extinguir, siempre que se refiera a la obtención de la misma titulación.
- Para atender la demanda administrativa cuando, de acuerdo con la legislación universitaria vigente, el centro concurra a los procedimientos previstos en materia de acreditación, evaluación y verificación de centros, títulos, programas o personal docente e investigador.

- Dar cobertura a la actividad residual generada por necesidades docentes y de evaluación a los alumnos por parte de aquellos docentes que hayan sustituido a un docente en situación de reserva de puesto.

Las partes vienen a establecer que esta modalidad contractual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de un año. En caso de que esta modalidad contractual se concierte por un periodo inferior a la duración máxima permitida, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, hasta la duración máxima.

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

A la extinción del contrato la persona trabajadora recibirá la indemnización que legalmente corresponda.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida delimitada en el tiempo que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

En estos supuestos los centros podrán utilizar esta modalidad de contratación por un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sea necesario contratar. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

En el último trimestre de cada año los centros trasladarán, caso de existir, a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

A la extinción del contrato las personas trabajadoras recibirán la indemnización que legalmente corresponda.

ARTÍCULO 19. Contrato formativo en alternancia y contrato para adquirir la práctica profesional.

1. El Contrato formativo en alternancia y contrato en prácticas podrán concertarse para acoger a estudiantes del centro o provenientes de instituciones educativas con las que los centros suscriban un acuerdo de colaboración formativa, y alternar su formación con el trabajo retribuido por cuenta ajena; también podrá concertarse este contrato para adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

2. Contrato de formación en alternancia: La retribución de las personas trabajadoras contratadas en la modalidad formativa de alternancia no podrá ser inferior al ochenta por ciento el primer año ni al noventa por ciento el segundo año, respecto de la fijada en las tablas retributivas de este convenio para la categoría y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, y en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional considerado en proporción al tiempo de trabajo efectivo. A los estudiantes del propio centro contratados bajo la modalidad de formación en alternancia no les resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 42 de este convenio respecto de los estudios en los que se encontrasen ya matriculados.

3. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: este contrato no podrá concertarse por un periodo inferior a seis meses ni superior a un año. En caso de que se hubiera concertado por tiempo inferior al máximo permitido, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses cada una de ellas.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse con quienes estuviese en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación, propia u oficial, o certificado que habilita esta contratación.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster, experto universitario, especialista y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Los centros elaborarán un plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional y competencias que la persona trabajadora deba adquirir durante la contratación. Asimismo, se le asignará por parte del centro una persona que tutorice su actividad, quien contará con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

La retribución de las personas contratadas en la modalidad formativa para la obtención de práctica profesional no podrá ser inferior al noventa por ciento respecto de la fijada en el Convenio Colectivo para el grupo profesional, categoría y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras contratadas a través de los contratos formativos tendrán derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración de estos contratos.

A los estudiantes del propio centro que sean contratados bajo estas modalidades no les resultará de aplicación lo dispuesto el artículo 42 de este convenio respecto de los estudios en los que se encontrasen ya matriculados cuando fuesen contratados.

Artículo 20. Contrato a tiempo parcial.

A tenor de lo establecido en la legislación vigente y al régimen de jornada laboral que establece el presente Convenio Colectivo, para el personal de los subgrupos 1º, 2º, 3º y 4º Grupo I se entenderá celebrado el contrato a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada plena a tiempo completo regulada en el artículo 31.I.

Para el resto del personal, se entenderá que el contrato es celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo que se establece para este personal en los artículos 31.II y 32.

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

- a) La jornada diaria podrá efectuarse de forma continuada o partida, pudiendo, en el último caso, efectuarse una interrupción en el caso del personal investigador y de administración y servicios y dos en el supuesto del docente-investigador, que podrán ampliarse si existiese mutuo acuerdo.
- b) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
- c) El número de horas complementarias, pactadas como aceptadas, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, pudiendo distribuirse de forma irregular a lo largo del año, en función de las necesidades académicas y organizativas de los Centros, y debiendo notificarse su realización con la mayor antelación posible. Las horas complementarias se retribuirán como las ordinarias.
- d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos de fuerza mayor, en cuyo caso su realización se regirá por los términos que establece el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 21. Jubilación parcial y contrato de relevo.

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

Las personas trabajadoras que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) de la Ley General de Seguridad Social y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a la persona interesada.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que la persona trabajadora relevista sea contratada a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos legalmente establecidos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización de la persona trabajadora relevista y del jubilado/a parcial, de modo que la correspondiente a la persona trabajadora relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a) de la Ley General de Seguridad Social.

El disfrute de la pensión de jubilación parcial será compatible con el puesto de trabajo a tiempo parcial.

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

Artículo 22. Período de prueba.

Podrá pactarse, con carácter general, un período de prueba que no podrá exceder de cuatro meses para el personal al que se requiera estar en posesión de título superior y dos meses para el resto del personal.

Podrá pactarse para el personal que ingrese con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional un período de prueba de 1 mes, cuando el contrato se concierte por 6 meses, y de 2 meses cuando el contrato se concierte por 1 año de duración.

Será nulo el período de prueba pactado con una persona trabajadora que haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el Centro, con independencia de su modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador/a 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/a en el Centro. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe su cómputo, salvo pacto en contrario.

No obstante, lo establecido en el párrafo primero de este artículo, podrá pactarse con el personal al que se requiera estar en posesión de título superior a quien se realice un contrato indefinido, un periodo de prueba de un año. Dentro de los cuatro primeros meses, tanto el trabajador/a 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.

En todo caso, los centros no podrán resolver a su instancia el contrato de la madre biológica por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo. En caso de que no se acredite la concurrencia de otros motivos, la resolución será considerada nula.

Artículo 23. Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa, especial y voluntaria.

1. Excedencia forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Descanso de un curso escolar para todas las personas trabajadoras 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-investigador, quedará reducido a cuatro años. La excedencia deberá solicitarse con una antelación mínima de tres meses. El reingreso deberá ser solicitado con tres meses de antelación a su finalización.

Para el ejercicio de acciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca el trabajador/a tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente convenio. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al que cese en el cargo.

2. Excedencia especial. El período en que el trabajador/a permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad; tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación, y durante el primer año dará derecho a reserva de puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

a. Por un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. El reingreso deberá producirse dentro de la finalización del plazo concedido.

b. Por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El reingreso deberá producirse dentro del mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó la excedencia o de la finalización del plazo concedido.

Las excedencias contempladas en estos apartados, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debiendo en este caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas empresas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

3. Excedencia voluntaria. Salvo que otra cosa se indique en los apartados siguientes, la excedencia voluntaria podrá solicitarse por un plazo mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva un derecho preferente al reingreso en el Centro, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiera manifestado por escrito su deseo de reingreso, tres meses antes de la finalización de la excedencia. No obstante lo anterior, los centros podrán pactar con las personas trabajadoras y con carácter extraordinario la concesión de excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, determinando libremente en el pacto la duración de este derecho extraordinario.

La excedencia voluntaria se concederá en los siguientes supuestos:

a. Con carácter general y por cualquier causa, el trabajador/a con al menos una antigüedad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Deberá solicitar el reingreso tres meses antes de que finalice la excedencia.

b. Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad de la persona trabajadora, se le computará la antigüedad durante dicho periodo de

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

4. Todas las personas en situación de excedencia que no soliciten la reincorporación dentro de los plazos señalados y quienes no se reintegren al puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

Artículo 24. Promociones y ascensos.

Los Centros afectados por el presente Convenio, de acuerdo con sus Estatutos y Reglamentos, podrán establecer planes de promoción o desarrollo profesional para sus plantillas que faciliten e incentiven su progreso personal y profesional. Dichos planes deberán ser públicos de forma que puedan ser conocidos por todo el personal.

En caso de inexistencia de dichos planes, se aplicarán los criterios siguientes:

1. Grupo personal docente e investigador. - Los puestos que deban cubrirse en las categorías superiores del Grupo I "Personal docente e investigador", serán cubiertos preferentemente entre el personal de categorías inferiores del mismo subgrupo, combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el Centro y teniendo en cuenta los requisitos formativos previstos en el art. 99 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario; y los méritos docentes e investigadores que debe reunir el personal docente e investigador de acuerdo con lo dispuesto Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios.

De no existir, a juicio del titular del Centro, personal idóneo, dichas vacante podrán ser cubiertas libremente por el Centro. En este caso los Centros procurarán que accedan a dichas plazas profesores/as con contrato fijo discontinuo, de duración determinada o a tiempo parcial y quienes estén contratados mediante contratos de sustitución, siempre que reúnan los requisitos formativos contemplados en el párrafo anterior.

Los Profesores/as Ayudantes Doctores/as al llegar al término del periodo máximo que pueden permanecer en la categoría prevista en el apartado e) del artículo 78 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, deberán someterse a la evaluación de desempeño por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o agencia autonómica equivalente con quien ANECA o los centros hubiesen suscrito un acuerdo para tal fin. Si superasen esta evaluación serán promovidos a la categoría de Profesor/a Contratado/a Doctor o Profesor/a Estable Universitario.

El cómputo del plazo de permanencia en la categoría de Profesores/as Ayudantes Doctores/as se interrumpirá en las situaciones de incapacidad temporal y situaciones de embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante la gestación, embarazo o lactancia, violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.

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. Grupo personal técnico, de gestión y de administración y servicios. - La cobertura de los puestos administrativos definidos en el organigrama del Centro según sus propias normas, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

Los cargos de responsabilidad serán designados por la Dirección del Centro combinando preferentemente la capacidad, aptitud, formación y antigüedad.

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

Los Auxiliares administrativos que no hayan sido promocionados tras cinco años de permanencia en esta categoría, ascenderán a Oficiales de segunda administrativos, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares administrativos, con la retribución de Oficial de segunda administrativo.

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

3. En el caso de vacantes de personal de administración y servicios 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 fijo discontinuos, de duración determinada cuando la legislación laboral lo permita o a tiempo parcial, siempre que reúnan las condiciones requeridas.

4. Con objeto de fomentar la formación del personal técnico de gestión, y de administración y servicios, y contribuir a su desarrollo profesional, los Centros establecerán, de acuerdo con sus necesidades, programas de formación continua específicamente dirigidos a este tipo de personal. La participación en ellos tendrá carácter voluntario para las personas trabajadoras y, con carácter general, al menos el cincuenta por ciento del tiempo de desarrollo de los cursos deberá realizarse en horas de trabajo

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. Extinción del contrato de trabajo. Jubilación forzosa.

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

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

a) Personal afectado del Grupo I y personal titulado del Grupo II: 1 mes

b) Resto del personal: 15 días

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora 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.

Será causa válida para que la empresa extinga la relación laboral por jubilación forzosa, que la persona trabajadora tenga 68 años o más, si se cumplen los siguientes requisitos:

Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Que, con el fin de garantizar la adecuada renovación y el rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas del sector, la medida quede vinculada a una mejora de la estabilidad en el empleo, entendiéndose como tal el desarrollo de cualesquiera de las siguientes acciones por parte de la empresa:

- 1) Contratación de una nueva persona trabajadora, como mínimo con el mismo porcentaje de jornada, por cada contrato extinguido por este motivo.
- 2) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa y contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato transformado por este motivo.
- 3) Ampliación de jornada a tiempo completo de las personas trabajadoras con contrato con jornada a tiempo parcial, de al menos el mismo porcentaje de jornada que tuviera el trabajador cuyo contrato se extingue y contratación de una nueva persona trabajadora a tiempo parcial por cada contrato transformado por este motivo.

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

Con independencia de lo anterior, los profesores/as de reconocido prestigio profesional en el campo de la docencia y la investigación que se jubilen podrán continuar colaborando en las tareas académicas que de mutuo acuerdo se establezcan, y conservando el tratamiento y honores que le correspondían hasta su jubilación, quedando excluidos del ámbito de aplicación de este convenio en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 letra g.

TÍTULO III

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Retribuciones

Artículo 27. Del salario.

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

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por las personas trabajadoras 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 su cargo serán satisfechas por las personas trabajadoras, 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 jornadas que se indican en las mismas.

Artículo 28.

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

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

Pagas extraordinarias. Su cuantía viene determinada por el importe del sueldo y, en su caso, del complemento personal sustitutorio de la antigüedad y, para el personal que tenga complemento de cargo reflejado en este Convenio, dicho complemento. 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, en la tercera.

Por acuerdo entre las personas trabajadoras y el Centro, las tres pagas extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades ordinarias.

Otros complementos: Complemento especial por actividad docente. El complemento por actividad docente fijado en las tablas salariales lo percibirán los profesores/as por cada hora de docencia teórica en enseñanzas de grado que supere las siguientes cifras:

255 horas anuales, en dedicación exclusiva a tiempo completo.

200 horas anuales, en dedicación plena a tiempo completo.

El complemento se fijará al comienzo de cada curso escolar teniendo en consideración las horas de docencia previstas para el profesor/a.

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 periodos en los que la persona trabajadora pudiese permanecer en situación de incapacidad temporal.

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

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.

Los centros podrán establecer sistemas de retribución distintos de los establecidos en este convenio si bien la cantidad anual resultante deberá ser, en conjunto y cómputo anual, superior a la establecida en convenio.

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 29. Paga por permanencia en la empresa.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al cumplir 25 años de antigüedad en el centro a una paga de carácter extraordinario equivalente a cinco pagas ordinarias, tomando como base de cálculo para el importe de la paga ordinaria el correspondiente a la fecha de cumplimiento de los 25 años de antigüedad. Dichas pagas comprenderán exclusivamente sueldo según tablas definido en el artículo 28 de este convenio, complemento personal sustitutorio de la antigüedad, complemento de cargo de las categorías funcionales en el caso del personal técnico, de gestión y de administración y servicios y, en el caso del docente-investigador, el promedio mensual de los tres últimos años del complemento especial por actividad docente, en la cuantía establecida en el apéndice Tablas Salariales.

Esta paga se devengará una sola vez y su importe se hará efectivo en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumplan los 25 años de antigüedad en la empresa.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

1. Son horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada contractualmente establecida. Su realización tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, 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 con 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 la persona trabajadora, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

CAPÍTULO II

Jornada de trabajo

Artículo 31. Jornada de trabajo en los Centros Docentes.

I. Jornada de trabajo de los subgrupos 1º, 2º, 3º y 4º del grupo de personal docente e investigador. La jornada plena a tiempo completo de los subgrupos del personal docente-investigador, supone una prestación con permanencia en el Centro de un máximo de 1.290 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, que se corresponden a 30 horas semanales.

La jornada exclusiva a tiempo completo, comporta la incompatibilidad de realizar cualquier tipo de trabajo fuera del Centro, salvo que éste lo autorice por escrito, y supone una prestación con permanencia en el Centro de un máximo de 1.615 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, que se corresponden a 37,5 horas semanales.

Cualquier jornada que se pacte inferior a la jornada plena a tiempo completo tendrá la consideración de jornada a tiempo parcial.

La dirección de los Centros podrá considerar las necesidades de preparación de la docencia que pudieran o debieran realizarse fuera de las instalaciones del propio Centro.

II. Jornada de trabajo del resto de personal. La jornada a tiempo completo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, y del personal investigador supone una prestación con permanencia en el centro de trabajo de un máximo de 1.630 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que se corresponden a 37,5 horas a la semana.

III.- A efectos de control y registro se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera de este convenio colectivo.

Artículo 32. Jornada de trabajo de los Centros de Investigación.

La jornada a tiempo completo del personal de los Centros de Investigación supone una prestación con permanencia en el centro de trabajo de un máximo de 1.630 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que se corresponde a 37,5 horas a la semana.

Artículo 33. Disposiciones comunes en materia de jornada.

Atendiendo en lo posible a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de todo el personal estarán subordinados a las necesidades docentes, 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 del quehacer universitario, incluso cuando para la realización de dichas tareas se tengan que atender compromisos fuera de los centros de trabajo, en territorio nacional o en el extranjero.

La jornada máxima diaria no superará las 9 horas, salvo en la realización de turnos y mediante acuerdo con las personas trabajadoras o sus representantes, respetando en todo caso el descanso entre jornadas que establece la legislación vigente.

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

Cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del Centro, podrá proponerse a determinado personal, desarrollar su trabajo desde su domicilio o lugar libremente elegido por este; debiéndose, en tal caso, pactar por escrito y de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en las dependencias del Centro tantas veces como sea requerida durante la ejecución del proyecto o tareas encomendadas.

Los centros atendiendo a las circunstancias de su actividad podrán establecer en sus calendarios laborales una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores. Esta distribución irregular de la jornada puede llegar hasta el 15% de las jornadas anuales previstas en los artículos 31 y 32, comunicando su aplicación a la representación legal de las personas trabajadoras con la debida antelación.

Todo el personal reducirá su jornada a 35 horas semanales efectivas en forma continuada y no recuperables durante los meses de julio y agosto. Durante ese periodo se podrán establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos. A petición de la representación legal de las personas trabajadoras, esa jornada se efectuará de lunes a viernes.

CAPÍTULO III

Vacaciones, permisos y suspensión de contrato

Artículo 34.

Todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará preferentemente en los meses de julio y agosto, de 31 días naturales de vacaciones por año natural, de los que 9 deberán ser, necesariamente, sábados y domingos. 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 derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con los periodos de suspensión del contrato por cuidado de menor y las situaciones de incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores, los días coincidentes se disfrutarán inmediatamente a continuación de la reincorporación. No obstante, las partes podrán acordar otras fechas de disfrute, dentro del año natural.

Artículo 35.

El personal docente-investigador disfrutará de los mismos días de descanso que disfruten los alumnos según disponga el calendario escolar en Navidad y Semana Santa. El personal investigador y el personal técnico, de gestión y de administración y servicios disfrutará de nueve días naturales de descanso 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.

Los Centros, de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, en su caso, podrán modificar los días de descanso a que se refiere el párrafo anterior, sin que en ningún caso se pueda superar la jornada máxima anual a que se refieren los artículos 31 y 32 de este Convenio.

Todo el personal de estos Centros disfrutará de un día más de descanso al año. El personal investigador del Grupo I-subgrupo 3º y el personal del Grupo II disfrutará además de dos días adicionales de descanso al año. Corresponde a la Dirección de los Centros la determinación del momento en que se disfruten esos días.

Artículo 36. Permisos.

1. Las personas trabajadoras previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente. Este permiso podrá empezar a disfrutarse previo aviso y justificación 3 días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de la recuperación en el caso de que no se produzca el hecho causante.

B) Cinco días en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Adicionalmente de acuerdo con la actual redacción del apartado 3.b del artículo 37 del ET dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y mientras se mantenga su vigencia en los términos establecidos en dicho artículo, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

C) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

D) 1 día por traslado de domicilio habitual, deberá preavisarlo con una antelación mínima de una semana.

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

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el art. 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el

supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. En todo caso, previo aviso y justificación.

J) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta 5 años.

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

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

Durante un mes al año que coincidirá con el periodo estival, el personal docente-investigador, hasta un veinticinco por ciento de la plantilla, y a partir de la dedicación plena, podrá solicitar permiso retribuido para la ejecución de proyectos de investigación o tesis doctorales, pudiendo los Centros conceder este permiso en función del interés científico de los temas de los trabajos a realizar.

La concesión de este permiso implicará la percepción íntegra de las retribuciones.

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

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

Cuando el hecho causante se produzca en día marcado como festivo en el calendario de fiestas oficiales el permiso comenzará a contar desde el primer día laborable tras el que se produzca el hecho causante que lo genera.

Asimismo, si el día en que se produce el hecho causante la persona trabajadora hubiera prestado servicios durante un setenta y cinco por ciento de su jornada laboral, el permiso comenzará a contar a partir del primer día laborable tras el que se produzca el hecho causante que lo genera.

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

2. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año; en todo caso las personas trabajadoras deberán aportar la acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 37.

Con arreglo a las necesidades de los Centros, a los méritos de las personas trabajadoras interesadas, 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 38.

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 39. Suspensión del contrato de trabajo y otras situaciones relacionadas con los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, por las normativas de los propios centros que lo regulen. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los procedimientos de los centros que regulen estas cuestiones. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato anteriormente reflejada tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados anteriores.

Todo ello sin perjuicio de que en esta materia habrá de estarse a las disposiciones legales, de carácter general, vigentes en cada momento.

2.- Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a suspender el contrato de trabajo por permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, o en el caso de que el periodo de suspensión solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, se podrá aplazar la concesión del mismo por un periodo razonable justificándolo por escrito, siendo obligatorio ofrecer una alternativa de disfrute igual de flexible.

Este permiso será de aplicación mientras que se mantengan en vigor las disposiciones del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, al respecto.

3.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, en caso de acuerdo entre las partes, acumularlo en jornadas completas, siendo el número días calculado conforme a su jornada de trabajo y el calendario laboral correspondiente.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en los apartados posteriores.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad,

incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en este artículo, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada

ordinaria, salvo que los centros aleguen necesidades productivas y organizativas que requieran su disfrute en un horario distinto para garantizar la correcta prestación de los servicios docentes e investigadores.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

CAPÍTULO IV

Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo

Artículo 40.

La dirección de los Centros, conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnica, organizativa o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional que se prevén en este convenio y en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la

empresa pretende colocar en el mercado. Dentro de estas causas se encuentran todas las exigencias que se deriven de implantación del Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios, especialmente en lo referente a las condiciones mínimas de recursos humanos que deben reunir las Universidades; la del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitaria y del procedimiento de aseguramiento de su calidad; así como para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la vigente Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, especialmente las referidas a evaluación y acreditación por la Agencia de Evaluación para la continuidad o desarrollo de la carrera académica.

En estos casos, si los Centros se viesen en la obligación de duplicar personal para la cobertura de los mismos puestos de trabajo, dicha causa será considerada razón objetiva suficiente para la aplicación de los mecanismos de flexibilidad interna en las empresas que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de las cuales, se incluirá la extinción de los contratos por causas objetivas.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Si la persona trabajadora resultase perjudicada por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de las personas trabajadoras de un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesaria para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, éstas podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la propia empresa y elegida por éstas democráticamente. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo.

TÍTULO IV

Régimen asistencial, mejoras sociales y derechos sindicales

Artículo 41. 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 42. Enseñanza gratuita.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 de este convenio colectivo para el contrato formativo en alternancia y el contrato para adquirir la práctica profesional, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio y sus hijos/as, tendrán derecho en los Centros en que presten sus servicios a un descuento del 60% de los derechos de matrícula de dos convocatorias por asignatura en los estudios conducentes a la obtención del título oficial de Grado.

La enseñanza gratuita mencionada afectará únicamente al estudio de una sola titulación oficial de Grado por cada miembro familiar.

Este derecho está condicionado a que las personas trabajadoras y beneficiarias de la exención, caso de cumplir las condiciones señaladas por la convocatoria, ejerciten el derecho de solicitud de ayudas al estudio sea cual sea la entidad convocante. Si le son concedidas reintegrarán al Centro el importe de las ayudas 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.

El beneficio de enseñanza gratuita previsto en el presente artículo se aplicará en proporción a la jornada a tiempo completo exclusiva y al número de meses trabajados.

Los Centros harán frente a este compromiso, bien directamente con cargo a sus propios recursos, bien gestionando su concesión a través de entidades o instituciones distintas del propio Centro.

Artículo 43. Prevención de riesgos laborales.

Las Universidades y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la normativa de desarrollo.

Seguridad, salud e higiene en el trabajo. Derecho a la protección: La persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Universidad está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como informar de los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de las personas trabajadoras en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a las personas trabajadoras que contrate, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a o para sus compañeros/as o terceros.

Las autoridades universitarias se comprometen a cumplir las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la legislación sobre Seguridad y Salud Laboral, en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Derecho de participación de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la Universidad en las cuestiones relacionadas con la

prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados/as de prevención serán, en general, designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras. No obstante, podrá elegirse a personas distintas de los representantes del personal, si bien la facultad de designación corresponde a dichos representantes. Tendrán el crédito adicional mensual legalmente establecido para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral. El procedimiento de información a los delegados/as de prevención sobre las materias relacionadas con la seguridad y salud será por escrito o en otro soporte material.

Medidas de protección personal. Si después de adoptarse las medidas organizativas y de protección colectiva aún persistiese el riesgo, con carácter transitorio y hasta tanto se adopten aquellos mecanismos destinados a paliar el riesgo a través de medidas colectivas, se proporcionarán a las personas trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

Vigilancia de la salud. La vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras a que viene obligada la Universidad sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en la normativa vigente. Tal y como se dispone en la misma, el acceso a la información médica se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras, y que tendrá carácter voluntario para éstas.

Artículo 44. Declaración sobre el acoso moral en el trabajo.

Las Universidades asumen la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, actuando contra cuantas personas se demuestre que han realizado conductas hostigadoras.

Todas las personas trabajadoras han de ser tratadas de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados/as y compañeros/as, de manera que cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.

Será considerada falta muy grave la realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A fin de desarrollar el presente artículo las universidades se comprometen a negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, o comité inter-centros en su caso, medidas destinadas a la prevención del acoso moral, así como al desarrollo de protocolos de actuación que contemplen el procedimiento de denuncias y resolución de estos conflictos, preservando los derechos de las personas implicados.

Artículo 45. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Responsabilidad civil. Todos los Centros deberán contratar pólizas de seguro para todas las personas trabajadoras que garantice la responsabilidad civil en que puedan incurrir

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 36.060 euros.

Accidentes. Todos los Centros deberán contratar pólizas de seguro de accidentes para el personal docente-investigador en régimen de dedicación exclusiva y plena, y del personal investigador o técnico, de gestión y de administración y servicios 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.

El capital asegurado en caso de muerte será de 18.030 euros. En caso de invalidez permanente en los grados de absoluta y gran invalidez, 36.060 euros.

El personal docente-investigador en régimen de dedicación parcial y el personal investigador o técnico, de gestión y de administración y servicios 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, o in itinere.

Los derechos de este seguro serán compatibles con cualquier otro.

Artículo 46. 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 la persona trabajadora venga obligada 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 la persona trabajadora afectada, la Comisión Paritaria decidirá sobre la procedencia de la indemnización a la vista de la documentación presentada.

Artículo 47. Incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal y de suspensión del contrato por maternidad y durante los tres primeros meses, se abonará a la persona trabajadora el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más en aquellos supuestos en que la persona trabajadora lleve vinculado al centro tres años ininterrumpidos.

Cuando en un mismo curso académico una persona trabajadora se encuentre de incapacidad temporal y baja por maternidad, o esta última sea continuidad de la anterior, el complemento establecido en el párrafo anterior será abonado por uno de los dos supuestos anteriores.

Artículo 48. 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:

Los Centros procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato de la persona trabajadora afiliada y previa conformidad, siempre, de éste.

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

Los representantes sindicales que participen en la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguno de los Centros afectados, tendrá 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.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada 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.

Los delegados/as de personal, delegados/as 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.

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/as 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 49.

Los incumplimientos de las obligaciones laborales por parte del personal afectado por este Convenio, incluidas todas aquellas que puedan recogerse en los códigos de conducta y política general de las empresas en el marco de cumplimiento normativo para asegurar que su actividad se ajuste a cuantas leyes o regulaciones, normas y estándares éticos sean aplicables en su ámbito de actuación, se calificarán como faltas leves, graves y muy graves, de conformidad con lo previsto en este artículo. Estos incumplimientos podrán producirse en las instalaciones del Centro o fuera del recinto universitario; en este último caso siempre que el personal que incurra en alguna de las conductas tipificadas lo haga en el ejercicio de sus funciones laborales o en su condición de empleado o representante institucional de la empresa.

Son faltas leves:

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

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

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

No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes, así como cualquier otro dato que pueda afectar al normal desarrollo de la relación laboral.

Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos/as. La segunda comisión de esta falta será considerada falta grave.

No observar los procedimientos medioambientales y de seguridad, así como las normas esenciales de seguridad e higiene en el trabajo, establecidos por la Empresa.

Incumplir el código de conducta de la empresa, cuando el incumplimiento no sea considerado como falta grave o muy grave.

La falta de colaboración con el órgano instructor cuando se solicite información en un procedimiento abierto ante una denuncia recibida en el canal de denuncias, así como remitir información de forma incompleta.

No observar las normas establecidas en cada Centro para el registro de la jornada.

Negligencia en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del puesto de trabajo puestas a disposición de la persona trabajadora.

Son faltas graves:

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

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

No ajustarse a las programaciones anuales acordadas.

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

Discusiones públicas con compañeros/as de trabajo en el Centro, que menosprecien ante el alumno/a la imagen del personal educador.

Las expresiones o acciones que ofendan objetivamente a cualquier miembro de la Comunidad Universitaria por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad y salud laboral, establecidas por la Empresa, siempre que se haya sancionado previamente; o aquel incumplimiento puntual que afecte a la salud y seguridad de la propia persona trabajadora o de cualquier miembro de la comunidad universitaria.

El falseamiento y/o la omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o ante la autoridad fiscal.

No observar, de forma reiterada, las normas establecidas en cada Centro para el registro de la jornada.

Cuando la persona trabajadora forme parte del órgano instructor en un procedimiento de protección contra el acoso laboral, sexual, o por razón de sexo, así como, cuando forme parte del órgano de tramitación de las denuncias correspondientes al canal de denuncias y proceda a divulgar información o datos que afecten a la confidencialidad y el anonimato de la persona denunciante.

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

La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada que generen un conflicto de intereses con el trabajo desarrollado en el centro.

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

Son faltas muy graves:

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

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

El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a alumnos/as, familiares o a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro.

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

Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre seguridad y salud laboral establecidas por la empresa.

Faltas de respeto a la dignidad e intimidad de los alumnos/as y del personal del centro, incluidas las conductas de acoso sexual y por razón de sexo o acoso moral.

Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, religión, lengua, opinión, ideología, raza, etnia, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia.

No aportar para el desarrollo de cualquier actividad profesional que implique el trato habitual con menores el Certificado negativo de delitos sexuales, con carácter previo a su inicio

No respetar por negligencia, descuido o por propia voluntad las medidas previstas en los protocolos de cumplimiento normativo y/o modelos de prevención de delitos que, en su caso, se encuentren vigentes en cada centro.

Registrar fraudulentamente la jornada alterando los sistemas de registro de entrada y salida al trabajo. La falsedad o/y suplantación de la identidad en el registro de jornada.

Realizar denuncias a través del canal de denuncias puesto a disposición por el centro a sabiendas que son falsas, así como, cuando la persona trabajadora realice denuncias de mala fe.

Cuando la persona trabajadora forme parte del órgano de tramitación del canal de denuncias de la empresa, y proceda a divulgar datos de la investigación, así como, cuando revele la identidad de la persona informante y/o denunciante.

La obstrucción a la investigación realizada en el marco de activación del canal de denuncias.

El quebrantamiento o violación de secretos empresariales definidos con arreglo a la legislación vigente y que son de obligada reserva.

El plagio o uso indebido de la propiedad intelectual e industrial cuya titularidad ostente el Centro o terceros.

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

Artículo 50.

Los reglamentos de régimen interior, así como los códigos de conducta o normativa interna establecidos en cada empresa, podrán determinar y asimilar situaciones, hechos u omisiones, no previstas en el presente Convenio, que tengan la consideración de incumplimiento de obligaciones laborales, ajustándose a la legalidad vigente.

Artículo 51.

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras 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 52.

Las sanciones serán:

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

Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, si el trabajador/a sancionado así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido. En todos los casos con previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras, si lo hubiere.

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

Artículo 53.

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

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 54.

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

Artículo 55.

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

Artículo 56.

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.

TÍTULO VI

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 57. Igualdad de oportunidades; no discriminación por razón de sexo y medidas para prevenir las situaciones de acoso en el trabajo

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con

esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán e implementarán a través de sus planes de igualdad, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de centros de 50 personas trabajadoras o más, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con la obligación de estar en todo momento a lo establecido en la legislación vigente.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la plantilla de la empresa y al personal cedido por parte de las empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios. Quedan excluidas del plan de igualdad las personas que no tengan relación laboral con los Centros, así como aquellas que provengan de una contrata.

Los centros, atendiendo a las peculiaridades de su estructuras docentes e investigadoras, podrán establecer acciones y medidas especiales adecuadas para cada centro de trabajo que posean.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

Al presente Convenio podrán adherirse cuantas Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales con representatividad legal suficiente lo estimen oportuno, siempre que no se encuentren excluidas del ámbito de aplicación del convenio.

Disposición adicional tercera

Registro de jornada: Las personas trabajadoras con relación laboral común por cuenta ajena que se encuentren en el ámbito personal de este convenio colectivo registrarán su jornada de acuerdo con la normativa específica que disponga cada Centro, y en su defecto esta disposición actuará como régimen subsidiario.

El registro de jornada, con independencia del sistema elegido, atenderá a los criterios siguientes:

1. Con carácter general, el registro de jornada se aplicará a todas las personas trabajadoras que mantengan con los Centros una relación laboral por cuenta ajena, con independencia de su categoría o grupo profesional, quedando excluidas aquellas relaciones que no reúnan los requisitos de un trabajo por cuenta ajena. Asimismo, no se verá afectado por el registro de jornada el profesor Emérito, Visitante, Invitado o Distinguido, ni cualquier otro colectivo que no se encuentre dentro del ámbito personal del XIV Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación.
2. El sistema empleado para el control del registro de jornada se realizará a través de la herramienta que estime oportuna cada Centro y de acuerdo con la normativa de aplicación. Sin perjuicio de lo anterior, el sistema de registro servirá asimismo a los Centros y a las personas trabajadoras como herramienta para exigir el cumplimiento de sus recíprocas obligaciones contractuales en el ámbito de la relación laboral.
3. Con carácter general todo el personal afectado por la presente normativa fichará al inicio y final de su jornada de trabajo, computándose la jornada efectiva de trabajo dentro de los tiempos que se correspondan con la jornada pactada en el contrato de trabajo o documento que la establezca; en ausencia de pacto se tomará como jornada ordinaria la establecida para cada uno de los distintos grupos profesionales prevista en este convenio colectivo en función de su jornada.

Salvo que la normativa interna de cada Centro lo regule de otra forma, se presumirá que cuando una persona trabajadora no hubiese registrado su jornada conforme a la presente normativa ésta ha desarrollado su jornada con arreglo al horario general que le resulta de aplicación, por lo que se registrará así en el sistema a los exclusivos efectos del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada de trabajo supone una prestación con permanencia en el Centro, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 31.I y II del Convenio Colectivo referido a la posibilidad de acordar la realización de actividad fuera de las instalaciones del centro. En este sentido, con carácter general, se establecerá una hora de entrada y

salida que tendrá que cumplir presencialmente el personal afectado por esta normativa, salvo que sus responsables le encomienden expresamente actividad fuera del centro de trabajo.

No se considerará tiempo de trabajo efectivo la presencia en el centro de trabajo fuera de dicha franja horaria, en tanto que en los lugares de trabajo (campus universitarios e instalaciones análogas) existen toda clase de dependencias y servicios de los que disfruta la comunidad universitaria – incluido el personal laboral – sin que ello albergue relación con el desempeño de su relación laboral (como por ejemplo comedores, lugares para la representación de artes escénicas y conciertos, restaurantes, cafeterías, bibliotecas, zonas de esparcimiento, oratorios y capillas, teatros, zonas deportivas, etc.).

Dada la flexibilidad y especificidades inherentes a la organización del trabajo del Grupo I, Personal Docente e Investigador, se podrán establecer sistemas de cómputo de la jornada de dicho personal con arreglo a sus encargos docentes y los créditos ECTS de los que son responsables, entendiéndose como tales los definidos en el Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Los Centros podrán establecer dicho sistema de cómputo como sistema de registro de jornada a estos efectos.

4. Las pausas y descansos a lo largo de la jornada distintos a los 15 minutos de descanso retribuido previstos en el párrafo tercero del artículo 33 del Convenio Colectivo (y su correlativo en el Estatuto de los Trabajadores) no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, debiendo computarse por el trabajador como interrupciones. Se podrán establecer normas especiales de cómputo de estas interrupciones, atendiendo a las especificidades y el régimen organizativo de cada Centro.

En este punto, y dada la naturaleza de la actividad realizada en los Centros, no computarán como jornada efectiva los periodos de tiempo dedicados a tareas ajenas al trabajo que superen los 15 minutos de descanso, a pesar de que se permanezca en las instalaciones del centro disfrutando de los servicios e instalaciones que ofrecen los mismos a la comunidad universitaria de manera general, y salvo que la prolongación de la jornada sea aprobada de acuerdo con los procedimientos previstos en cada centro para ello.

Por ello, y siendo interés mantener un entorno de trabajo agradable y que el hecho de medir la jornada por imperativo legal no suponga poner fin a este tipo de actividades no laborales permitidas, se podrá establecer un tiempo máximo determinado que se considere razonable para la dedicación a dichas pausas no consideradas como tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con los procedimientos previstos en cada centro para ello.

5. En los casos del personal que realice su trabajo bajo las modalidades de teletrabajo, que requieren un acuerdo específico entre el Centro y la persona trabajadora, los Centros y Servicios deberán determinar en dichos acuerdos el procedimiento específico de registro de jornada para estos supuestos, así como el cómputo de jornada efectiva específica.

6. Aquellas personas trabajadoras que aun no siendo personal de alta dirección hayan sido nombrados con cargos temporales, y por las especiales responsabilidades asignadas desempeñen actividades de dirección y/o confianza, y sean compensados económicamente por éstas de manera proporcionada, si bien ficharán en los mismos términos que el resto de la plantilla registrando el inicio y final de la jornada, a los efectos

del cómputo de su jornada efectiva y la determinación de horas extraordinarias, se tendrá en consideración como prolongación de jornada, dentro de su jornada ordinaria, la disponibilidad retribuida de tiempo de trabajo y horario necesaria para el cabal cumplimiento de su actividad.

7. El control horario de los empleados/as de las subcontratas será obligación de la empresa subcontratista sin que el Centro tenga ninguna responsabilidad al respecto.

8. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

9. Se desea dejar expresa constancia que las horas extraordinarias que realicen las personas trabajadoras deberán ser objeto de solicitud, concertación y aprobación por parte de sus superiores jerárquicos. Las personas trabajadoras no tendrán, por lo tanto, la iniciativa para la realización de horas extraordinarias, siendo esta competencia exclusiva de los superiores jerárquicos respecto del personal a su cargo.

10. En virtud de lo dispuesto en el punto 9, cualquier superación de la jornada anual de trabajo efectivo sin solicitud, concertación y aprobación expresa, se presume que no tiene consideración de hora extraordinaria. No obstante, si se superase la jornada en cómputo anual, al margen de la aprobación expresa, el exceso horario deberá ser compensado con descanso dentro de los 12 meses siguientes.

11. Las personas trabajadoras deberán, por lo tanto, finalizar su prestación laboral en el momento que finalice su jornada, salvo que incurran en los supuestos contemplados en los párrafos anteriores relativos a la concertación de horas extraordinarias o de distribución irregular de la jornada. Alargar la jornada laboral sin que medie la previa y escrita autorización de sus superiores jerárquicos, podría tener consideración de desobediencia grave - o muy grave si ésta es reiterada o si el alargamiento excede del 15% del cómputo de la jornada anual -, dando lugar a las sanciones disciplinarias legalmente previstas.

12. El incumplimiento de esta normativa tendrá consideración de infracción en el régimen sancionador establecido en este convenio colectivo.

13. Uso de vestuarios.- En los centros que corresponda, solo tendrá consideración de tiempo de trabajo el empleado por las personas trabajadoras para el cambio de ropa cuando ésta tenga consideración de ropa de trabajo conforme la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales o resulte necesario por razones de higiene o seguridad - porque se trate de EPI's -, en cuyo caso se contabilizará el tiempo invertido al inicio y al final de la jornada, con una duración no más de 15 minutos por cada uso.

14. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de centro de trabajo o departamento si éste presenta unas particularidades singulares de funcionamiento.

En atención a lo anterior y sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable, podrán establecerse normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible determinación o concreción:

- Personas que por su cargo tengan que realizar viajes y traslados frecuentes.
- Personas que entre sus tareas realicen guardias. Salvo que se trate de guardias presenciales, se excluirá del cómputo como tiempo de trabajo efectivo los períodos de espera o disponibilidad a la llamada, salvo que por motivo de su

- puesto de trabajo requieran pernoctar en un lugar determinado por el centro para el cumplimiento de los tiempos de respuesta.
- Miembros de Juntas Directivas, Directivos y otros responsables de servicios.

Disposición adicional cuarta.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 19 del presente Convenio para el contrato de obtención de práctica profesional 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 de lo dispuesto en el artículo 19 del presente Convenio para el contrato formativo en alternancia y el contrato para la obtención de práctica profesional, los títulos o diplomas propios expedidos por las Universidades con facultad de colocación 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 sexto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (A.S.A.C. VI), así como a su Reglamento de aplicación que vincularán a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Disposición adicional octava. Fomento de la adaptación curricular del personal docente e investigador.

Los profesores a tiempo completo que no cumplan los requisitos establecidos en el Artículo 99 de la Ley Orgánica del Sistema Universitario, podrán solicitar la reserva de un 20% de su jornada anual prevista en el Artículo 31 de este Convenio, sin merma de retribuciones, para destinarlo a la obtención de los títulos y evaluaciones allí establecidos. Los Centros vendrán obligados al establecimiento de dicha reserva horaria siempre y cuando dicha concesión no suponga la necesidad de nuevas incorporaciones de profesorado. En la concesión de la reserva, los Centros establecerán su duración y objetivos.

Disposición adicional novena.

Cualquier modificación legal que se produzca durante la vigencia del presente convenio colectivo en relación con las modalidades contractuales se entenderá que afecta automáticamente a lo aquí regulado. Adicionalmente 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.

Disposición adicional décima.

I. Las Escuelas Universitarias, mantendrán la siguiente tabla de clasificación del personal docente (a extinguir):

- a) Profesor/a Titular de Escuela Universitaria.
- b) Profesor/a Agregado/a de Escuela Universitaria.
- c) Profesor/a Adjunto/a de Escuela Universitaria.
- d) Profesor/a Colaborador/a Licenciado/a de Escuela Universitaria.
- e) Profesor/a Colaborador/a Diplomado/a de Escuela Universitaria.
- f) Profesor/a Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria.
- g) Profesor/a Asociado/a de Escuela Universitaria.

Esta tabla se mantiene únicamente para el personal docente con contrato vigente a la entrada en vigor del XIII Convenio Colectivo, siendo de aplicación la nueva ordenación por Grupos Profesionales que se regula en el presente Convenio Colectivo a las contrataciones que se realicen desde la entrada en vigor del mismo.

Asimismo, la nueva estructura que se regula para el personal laboral de los centros en el Capítulo I, será de aplicación igualmente para el personal de aquellas Escuelas, que, por aplicación de lo dispuesto en las cláusulas siguientes, homologuen conforme a la misma al personal existente a la entrada en vigor de este convenio.

II. A los efectos de alcanzar la homologación salarial y clasificación del profesorado de conformidad a lo que se establece en el Capítulo I del presente Convenio Colectivo, el personal docente existente a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo deberá cumplir con los requisitos que establezca la normativa interna de las Escuelas Universitarias.

En caso contrario, este personal le será de aplicación la tabla salarial que figura en el Apartado I de esta Disposición Adicional, de conformidad a lo establecido en el Apartado IV siguiente.

III.- Si como consecuencia de las obligaciones establecidas en el Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios, la vigente Ley Orgánica de Universidades (LOSU) o su normativa de desarrollo, especialmente las referidas a la presencia de profesorado con el título de Doctor en las Escuelas Universitarias, a la evaluación del profesorado por la Agencia de Evaluación correspondiente y al cumplimiento de los ratios de investigación previstos en la normativa, éstas se viesen en la obligación de duplicar personal para la cobertura de los mismos puestos de trabajo con las acreditaciones o méritos anteriores, dicha causa será considerada razón objetiva suficiente para la aplicación de los mecanismos de flexibilidad interna en las empresas que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de las cuales, se incluirá la extinción de los contratos por causas objetivas.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando

se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Dentro de estas causas se encuentran todas las exigencias que se deriven de las obligaciones establecidas en el Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios, la vigente Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) y su normativa de desarrollo, especialmente las referidas a la presencia de profesorado con el título de Doctor en los Centros Universitarios y su evaluación y acreditación por la Agencia de Evaluación correspondiente o el cumplimiento de los ratios de investigación, éstos se viesen en la obligación de duplicar personal para la cobertura de los mismos puestos de trabajo con personas trabajadoras que contasen con estas acreditaciones o méritos investigadores, dicha causa será considerada razón objetiva suficiente para la aplicación de los mecanismos de flexibilidad interna en las empresas que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de las cuales, se incluirá la extinción de los contratos por causas objetivas.

Para alcanzar los objetivos legales, las Escuelas Universitarias tendrán en cuenta lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava referida al fomento de la evaluación del profesorado.

IV. Sin perjuicio de lo dispuesto en apartado anterior, aquel personal que por aplicación de lo regulado en esta Disposición Adicional no pueda ser homologado conforme a la clasificación del personal que figura en el Capítulo I del Convenio Colectivo mantendrá su categoría laboral y sueldo conforme a las tablas salariales que figuran en el Apartado I de esta Disposición Adicional, que serán objeto de las revisiones salariales anuales que experimenten las retribuciones del resto del personal, a excepción del Profesor/a Titular de Escuela Universitaria, que para armonizar las condiciones laborales respecto del Profesor/a Titular de Enseñanzas Oficiales, mantendrá congelado el sueldo hasta la completa equiparación de ambos.

Disposición adicional undécima. Fomento de las evaluaciones de la actividad docente e investigadora.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran del más alto interés para la mejora de la calidad docente e investigadora que el personal afectado por este Convenio pueda someter su actividad a la evaluación externa de la Agencia Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (C.N.E.A.I.), Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (A.N.E.C.A), organismos similares de las Comunidades Autónomas, u otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales de reconocido prestigio. Para ello se insta a los Centros a la realización de los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

Disposición adicional duodécima. Cláusula de inaplicación del Convenio.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto Ley 3/2012 y los artículos 82.3 y 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del Artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.

Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Dentro de estas causas se encuentran todas las exigencias que se deriven de implantación del Espacio Europeo de Educación Superior y las obligaciones establecidas en la vigente Ley Orgánica del Sistema Universitario Universidades (LOSU), especialmente las referidas a la presencia de profesorado con el título de Doctor en los Centros Universitarios y su evaluación y acreditación por la Agencia de Evaluación correspondiente, éstos se viesen en la obligación de duplicar personal para la cobertura de los mismos puestos de trabajo, dicha causa será considerada razón objetiva suficiente para la aplicación de los mecanismos de flexibilidad interna en las empresas que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de las cuales, se incluirá la extinción de los contratos por causas objetivas.

Caso de que la inaplicación tenga carácter colectivo, las empresas trasladarán a la representación legal de los trabajadores o a una comisión negociadora constituida con arreglo a lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores las causas que motivan la inaplicación de la regulación de cualesquiera de las anteriores materias.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de inaplicación del convenio. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria Nacional que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada, debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurren las causas alegadas por la empresa o

desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes se comprometen a acudir a los mecanismos de solución extrajudiciales previstos en el sexto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC VI), en tanto no se suscriban los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos para estos casos en el Artículo 82.3 y 83 del Estatuto de los Trabajadores. Se seguirá el procedimiento establecido en el Artículo 8 de este convenio.

Disposición transitoria primera.

Las personas trabajadoras que a la publicación del Convenio ostentaran a título personal, no funcional, 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.

Así mismo los trabajadores/as que a la publicación del Convenio ostentaran a título personal, las categorías de Titulado Medio y Auxiliar de Biblioteca las seguirán ostentando hasta que extingan su relación laboral con el Centro, percibiendo un salario igual al de la categoría requerida para ocupar dichos puestos.

Disposición transitoria segunda.

Tendrán el carácter de cargos de responsabilidad, y se mantendrán mientras se encuentre en vigor su nombramiento percibiendo el complemento retributivo establecido al efecto en el Apéndice Tablas Salariales, los siguientes:

1) Jefe/a 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/as de Negociado (o de uno de estos 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.

2) Jefe/a de Negociado. Es el Oficial de primera designado temporalmente por la Dirección del Centro, que, a las órdenes inmediatas del Jefe/a Superior Administrativo o Jefe/a 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.

3) Subjefe/a de Negociado. Es el Oficial de primera designado temporalmente por la Dirección del Centro que, a las órdenes inmediatas del Jefe/a de Sección o Jefe/a 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.

4) Conserje. Es el Ordenanza, Bedel o Portero/a 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.

Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo se encontrasen contratados en los regímenes de dedicación semiplena y parcial, de

conformidad a lo establecido en los convenios colectivos anteriores, mantendrán la situación que venían disfrutando.

Disposición transitoria cuarta.

Con independencia de lo previsto en la legislación vigente sobre la materia, durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria estudiará la adopción de medidas conducentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores.

Disposición transitoria quinta.

El complemento de antigüedad regulado en el Artículo 32 del XII Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación (Publicado en el B.O.E. Nº 8 de fecha de fecha 9 de enero de 2007) seguirá estando en vigor hasta el 31 de diciembre de 2012.

Desde el 1 de enero de 2013 los Centros no abonarán cantidad alguna en concepto de trienio.

Las cantidades que se viniesen percibiendo por antigüedad a fecha 31 de diciembre de 2012 se transformarán en un complemento personal que experimentará en el futuro el mismo incremento porcentual que el concepto sueldo.

Disposición final primera.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que durante la vigencia del convenio puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengan abonando los Centros a la entrada en vigor de este convenio.

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando las personas trabajadoras 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 vigente.

Disposición final tercera.

Los atrasos derivados de la aplicación de las Tablas Salariales del convenio se abonarán en el plazo máximo de noventa días a contar desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».