

# IX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS

**(PENDIENTE DE PUBLICACIÓN EN EL BOE)**

## CAPÍTULO I

### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

En los supuestos previstos en los dos apartados anteriores, se considerarán materias no negociables 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.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen a que sus representantes legales de los trabajadores y centros asociados respeten la presente disposición.

### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio será de aplicación en las universidades y centros universitarios privados que no estén creados o dirigidos por entidades sin ánimo de lucro. Igualmente, se aplicará en centros de formación de postgrado que formen parte de aquéllas y, en los centros universitarios extranjeros privados reconocidos, cuyas titulaciones sean automáticamente homologadas o convalidadas en el territorio español.

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Quedarán expresamente excluidos el personal que colabore con las empresas afectadas en proyectos específicos que éstas acuerden en otras Universidades, Instituciones públicas o privadas y mientras duren los mismos. Al igual que los contemplados en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, artículos 1.3 y 2.

Quedan excluidos igualmente los graduados que se inician en la docencia o investigación bajo la dirección de los Profesores Universitarios de plantilla, según establezcan los Estatutos o Reglamento de cada empresa.

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

Quedan también excluidos del ámbito de aplicación del convenio los profesionales y expertos independientes vinculados a la Universidad cuya participación se limite, pura y simplemente, al mero desempeño de las funciones de consejo en los órganos institucionales de la Universidad o bien como asesor externo, formando parte de las comisiones de titulación o de calidad institucional; así como el personal invitado para impartir de forma puntual y voluntaria charlas, conferencias o ponencias sobre temas de interés general o particular en alguna de las enseñanzas.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2025.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2025.

## CAPÍTULO II

#### Artículo 5. *Denuncia, prórroga y revisión.*

Con carácter general, el convenio se prorrogará de año en año, por tácita reconducción, a partir del 1 de enero de 2026, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas con una antelación de dos meses al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Excepcionalmente, para el presente IX Convenio Colectivo, no se establecerá un plazo de denuncia previo a la pérdida de vigencia del mismo o de sus posibles prórrogas.

#### Artículo 6.

Denunciado el convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes de la fecha de vencimiento o prórroga.

Hasta la firma del nuevo convenio se mantendrá en vigor lo establecido en el presente convenio.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

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

Para la solución de los conflictos que pudieran producirse durante la vigencia del VIII Convenio o de alguna de sus prórrogas y dado el ámbito territorial de aplicación previsto en el artículo 1.º, los firmantes de este Convenio Colectivo de adhieren al V Acuerdo sobre

Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) mediante la mediación y el arbitraje en los términos previstos en dicho acuerdo.

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

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

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

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

La Comisión fija su sede en Madrid, c/ Ferraz, 85 (28008).

Caso de promulgarse nuevas disposiciones legales durante la vigencia del Convenio que afecten a lo acordado en el mismo, o por los efectos de la aplicación práctica de éste, la Comisión Paritaria propondrá a la Comisión negociadora su modificación.

### **CAPÍTULO III**

*Artículo 8. Organización del trabajo.*

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

### **CAPÍTULO IV**

*Artículo 9. Clasificación del personal.*

(Para las universidades online, ver Anexo I)

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

Grupo I: Docentes e Investigadores.

a) Facultades o Escuelas Técnicas Superiores:

- Nivel I: Profesor acreditado nombrado por la universidad para ocupar una plaza de Catedrático o una plaza de Titular dedicado a docencia y/o investigación.
- Nivel II: Profesional de reconocido prestigio dedicado a docencia y/o investigación.
- Nivel III: Doctor acreditado dedicado a docencia y/o investigación:

Subnivel I: Doctor acreditado como Contratado Doctor/Profesor de Universidad Privada dedicado a docencia y/o investigación

Subnivel II: Doctor acreditado como Ayudante Doctor dedicado a docencia y/o investigación

- Nivel IV: Doctor no acreditado.
- Nivel V: Titulado universitario no Doctor.
- Nivel VI: Titulado no Doctor con menos de dos años de experiencia docente.

b) Escuelas universitarias o centros de Educación Superior:

- Nivel I: Doctor acreditado dedicado a docencia y/o investigación.
- Nivel II: Doctor dedicado docencia y/o investigación.

- Nivel III: Titulado no Doctor.
- Nivel IV: Titulado que colabora con profesores de niveles superiores.

c) Personal investigador.

- Nivel I: Doctor responsable y director de un proyecto de investigación.
- Nivel II: Titulado que participa en un proyecto de investigación.

d) Profesores expertos:

- Nivel I: Titulado que colabora temporalmente en la docencia al amparo de un convenio de colaboración suscrito entre universidades o escuelas universitarias.
- Nivel II: Son aquellos profesionales que, dado su reconocido prestigio y gran conocimiento en la materia concreta y especialización acreditada, son contratados exclusivamente para la realización de tareas docentes.

Grupo II: Personal no docente.

(Para las universidades online, ver Anexo I)

Subgrupo 1: Titulados.

- Nivel I: Titulados Grado universitario no dedicados a docencia.
- Nivel II: Titulados de Grado medio o Diplomados no dedicados a docencia.

Subgrupo 2: Personal de apoyo a la gestión.

- Nivel I: Técnico informático con titulación superior.
- Nivel II: Titulado que ejerce funciones de orientación en residencias universitarias, empleados que realizan funciones técnicas en laboratorios con titulación de grado universitario y Técnico de Grado Superior.
- Nivel III: empleado en el departamento de informática con titulación de Técnico en FP de Ciclos de informática.
- Nivel IV: quien desarrolla con dominio tareas administrativas o cualquier otra especialidad.
- Nivel V: empleado encargado del funcionamiento, manejo y conservación de los sistemas informáticos.
- Nivel VI: empleado que apoya en tareas administrativas o de conservación bajo la dependencia de otro empleado experto.

Subgrupo 3:

- Nivel único: ejercen tareas de vigilancia, apoyo, mantenimiento o similar en cualquier departamento universitario.

Los niveles especificados en los distintos Grupos y Subgrupos son meramente enunciativos y no implican obligación de tener todos ellos establecidos.

La definición realizada de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones con el objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, incluidas las personas LGTBI. Los indicados criterios y sistemas cumplen con lo previsto en el artículo 28.1. del ET

Artículo 10. *Cargos directivos temporales.*

Estos cargos son funcionales y, por tanto, su duración será mientras a un trabajador la dirección de la universidad le encomiende tal función. Pueden ser, entre otros, los siguientes:

- Rector, Director.
- Vice-Rector, Vice-Director.
- Secretario General.
- Director, Decano.
- Vicedecano o Jefe de Estudios.
- Director de Departamento/Área Académico.
- Responsable de Titulación en universidades online
- Director de Residencia.
- Jefe de Laboratorio.

## **CAPÍTULO V**

Artículo 11. *Definición de cargos directivos temporales.*

- Rector (Director): Es el Profesor Director o quien reúna los requisitos a éste exigibles, al que la empresa encomienda la máxima responsabilidad académica de la Universidad o Centro Universitario.
- Vice-Rector (Vice-Director): Es quien es designado como tal por la empresa. Ayuda al Rector (Director) en las tareas que éste determine.
- Secretario General: Es el profesor titular a quien la empresa encomienda la coordinación académica relacionada con la administración educativa, tramitación de planes de estudios, tramitación de expedientes académicos, etc.
- Director (Decano) de Facultad o Escuela Técnica: Es a quien la empresa le encomienda la Dirección de una Facultad, Escuela Técnica Superior o Escuela Universitaria. Tendrá a su cargo los directivos y Profesorado de su Facultad o escuela.
- Vicedecano o Jefe de Estudios: Es a quien la empresa le encomienda la colaboración con el correspondiente Director o Decano de la Escuela para el desarrollo de las actividades directivas de aquél.  
Velará por la disciplina y cumplimiento de los objetivos académicos establecidos y de los profesores a él asignados.
- Director de Departamento/Área Académico: Es quien, cumpliendo los requisitos a tenor de la legislación vigente, es nombrado por la empresa para dirigir el correspondiente departamento académico.
- Responsable de Titulación en universidades online: Es quien, cumpliendo los requisitos a tenor de la legislación vigente, es nombrado por la empresa para dirigir una titulación académica en universidades online.
- Director de Residencia: Es a quien la empresa encomienda la dirección de la Residencia Universitaria y la de los empleados que en ella trabajan.
- Jefe de Laboratorio: Es quien, con titulación adecuada, dirige la labor de todos los laboratorios de la Universidad, al personal ayudante y se responsabiliza de la provisión de material necesario para la actividad de los mismos.

## **CAPÍTULO VI**

Artículo 12. *Contratación.*

a) Disposiciones generales. El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá lugar por libre contratación entre la persona trabajadora y el titular del centro.

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

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes y preceptivos

organismos y representantes de los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente.

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

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

Las personas trabajadoras incorporadas a un centro de trabajo sin pactar modalidad especial alguna, se considerarán fijos una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todas las personas trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijas si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haberse firmado nuevo contrato o prórroga del anterior.

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

b) Contrato de duración determinada por sustitución de una persona trabajadora. Estos contratos podrán celebrarse en los siguientes supuestos:

(i) para cubrir la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo siempre y cuando se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse hasta quince días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto.

(ii) para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el presente convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

(iii) para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

La duración de este contrato equivaldrá al tiempo que dure el derecho a reserva de puesto de trabajo que se sustituye, salvo en el caso de cobertura de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción, que no podrá ser superior a tres meses.

En caso de mantener en plantilla a la persona trabajadora que hace de sustituto/a, una vez pasado el período de interinidad, esta persona adquirirá la condición de fija.

c) Contrato para realización de una obra o servicio determinado. Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, 28 de diciembre, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 y que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

d) Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de este contrato por la causa anteriormente referida será de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Además de la causa anterior, también podrán formalizarse contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contratos podrán ser utilizados por la empresa un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada

e) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Este contrato tendrá por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

La retribución en este tipo de contratos, durante el año de vigencia del contrato, será del 100% del salario regulado en este convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, estas retribuciones podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional establecido para cada año.

El resto de los aspectos relacionados con esta modalidad de contratación se regirán por lo establecido en los apartados 3 y 4 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Contrato de formación en alternancia. Estos contratos tendrán por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.

La retribución no podrá ser inferior al 90% por ciento el primer año ni al 100 % el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas por la persona trabajadora, en proporción a su tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo

El resto de los aspectos relativos a esta modalidad de contratación se regirán por lo establecido en los apartados 2 y 4 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

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

h) Contrato de trabajo en la modalidad online. Para las universidades online, ver anexo I.

i) Contrato fijo-discontinuo. El contrato 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. Conforme al artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, este contrato

podrá celebrarse a tiempo parcial y, cuando las particularidades de la actividad lo justifiquen, con distribución irregular de la jornada.

Llamamiento: El personal fijo discontinuo será llamado en el orden y forma que se establece a continuación:

(i) Personal docente e investigador:

1.º Serán llamadas las personas trabajadoras gradualmente en función a las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar en la facultad a la que estén adscritos el personal docente e investigador en la que vaya a comenzar la docencia o actividad asignada a fijos discontinuos, teniendo prioridad las personas trabajadoras contratadas como fijos-discontinuo que hubiesen ocupado el mismo puesto con anterioridad, siempre que se cumplan los criterios exigidos por la legislación educativa vigente.

2.º Dentro de cada facultad, se llamará a las personas del área de conocimiento de la asignatura o tarea para cuya cobertura se realice el llamamiento.

3.º Dentro de cada área de conocimiento, se llamará a las personas según su nivel de acreditación académica (así, llamaremos en el siguiente orden: (i) catedrático/titular, (ii) acreditado contratado doctor, (iii) acreditado ayudante doctor, (iv) doctor no acreditado y (v) titulado universitario).

4.º Por último, dentro del mismo nivel de acreditación académica, se llamará primero al personal de mayor antigüedad o de mayor tiempo de trabajo efectivo en la universidad.

(ii) Personal de gestión y administración:

1.º Serán llamadas las personas trabajadoras gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar en el departamento al que pertenecen y vaya a comenzar la actividad asignada a fijos discontinuos.

2.º Dentro de cada departamento, se llamará a las personas que tengan asignado el puesto de trabajo y especialidad requerido para la actividad a desarrollar.

3.º Por último, dentro del puesto de trabajo necesario y especialidad, se llamará primero al personal de mayor antigüedad o de mayor tiempo de trabajo efectivo en la universidad.

El llamamiento se hará preferentemente por medios telemáticos que permita dejar constancia de su debida notificación y con la antelación adecuada y la persona trabajadora que no respondiera afirmativamente a dicho llamamiento dentro de los tres días siguientes de efectuado el mismo, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, en relación con dicho puesto, aun cuando se incorporase con posterioridad a la empresa.

Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellas personas trabajadoras que faltaran a la convocatoria por causas debidamente justificadas ante el empresario en tiempo oportuno.

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijo-discontinuo se prolonguen durante los días previos y posteriores a los periodos de vacaciones de Navidad y Semana Santa señalados en el artículo 26, la empresa mantendrá el alta efectiva de las personas fijas-discontinuas, durante los expresados periodos con todos los derechos inherentes a la misma.

Artículo 13. *Período de prueba.*

(Para las universidades online, ver Anexo I).

Podrá concertarse por escrito en el contrato de trabajo un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso con la duración que se establece a continuación:

Grupo I: 5 meses.

Grupo II:

Subgrupo 1 y 2: 2 meses.

Subgrupo 3: 1 mes.

Subgrupo 4: 20 días.

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

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

Con independencia de lo establecido anteriormente, en caso del personal docente e investigador a quien se le haga un contrato indefinido, podrá concertarse por escrito en el contrato de trabajo un periodo de prueba de 10 meses.

En este supuesto, en caso de extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa a partir del sexto mes de prestación de servicios, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos días de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación.

En caso de no existir pacto expreso sobre el periodo de prueba en el contrato, se entenderá que no existe periodo de prueba.

#### Artículo 14. *Vacantes.*

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

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

a) Grupo I: Las vacantes que se produzcan en los distintos niveles establecidos en este grupo las cubrirá la dirección de la Universidad, teniendo en cuenta la titulación y las funciones que deba desempeñar el docente. Se cubrirán preferentemente con el personal de niveles inferiores, siempre que, a juicio de la empresa, reúnan las aptitudes, requisitos legales y capacidad suficiente. Previamente la empresa fijará el cupo de sus plantillas docentes.

b) Grupo II: Las vacantes que se produzcan en los distintos subgrupos las cubrirá la empresa atendiendo a las características de las funciones a desempeñar y la cualificación de los empleados. Se cubrirán preferentemente con el personal de niveles inferiores, siempre que, a juicio de la empresa, reúnan las aptitudes, requisitos legales y capacidad suficiente. Previamente la empresa fijará el cupo de sus plantillas docentes.

c) Los trabajadores contratados a tiempo parcial y, en especial, los de menos de 12 horas semanales y menos de 48 horas mensuales, tendrán preferencia para ampliar su jornada o acceder a vacante siempre que la empresa lo precise y cumpla los requisitos que ésta determine.

d) Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de

la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores podrá participar, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

#### Artículo 15. *Ascensos.*

Los empleados del subgrupo 4, grupo II ascenderán automáticamente al nivel VI del subgrupo 3 del Grupo II transcurridos tres años en el desempeño de su trabajo en dicho subgrupo.

#### Artículo 16. *Excedencias.*

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

##### a) Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

##### b) Excedencia forzosa.

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

- a) Por designación o elección para cargo público
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de IT, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en este sector.
- d) Por descanso de un curso escolar para los trabajadores docentes o técnicos que deseen dedicarse al perfeccionamiento profesional, debidamente acreditado y por cada período de 6 años ininterrumpidos de trabajo en el mismo centro.

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

El trabajador, al finalizar la causa que motivó dicha excedencia, tiene un plazo no superior a 30 días naturales para incorporarse a su trabajo. De no hacerlo causará baja definitiva en la empresa.

##### c) Excedencia por cuidado de hijo.

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente artículo, 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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.

d) Excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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.

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

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.

Artículo 17. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

(Para las universidades online, ver Anexo I).

El trabajador cuando voluntariamente rescinda su contrato está obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito y con la siguiente antelación: 2 meses el personal Docente o investigador y 1 mes el subgrupo 3. El resto 15 días.

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

Por cada día de retraso en el pago de la liquidación, siempre que la empresa sea la causante de dicho retraso, ésta deberá abonar un recargo de 2 días de salario por cada día de retraso en el pago.

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

## CAPÍTULO VII

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

Grupo I (personal docente e investigador):

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

La retribución correspondiente a esta jornada será la que se especifica en el Anexo II (Tablas salariales).

La distribución semanal de dicha jornada la efectuará la empresa según sus necesidades al comienzo de cada curso escolar o al iniciarse cada cuatrimestre en función de las necesidades del alumnado. La empresa puede acumular al número de horas dedicado a otras actividades las horas de docencia que no se utilicen para tal fin.

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

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

Las restantes horas se dedicarán a trabajo de investigación y a preparación de clases, tutorías, atención a consultas de los alumnos sobre materias académicas, corrección de actividades, exámenes, asistencia a reuniones, tareas de gobierno, prácticas no consideradas como jornada lectiva a tenor de lo indicado en el párrafo anterior, participación en el desarrollo de actividades programadas de promoción de la Universidad o Centro, dentro o fuera del mismo, orientación a los alumnos en el proceso de matriculación, dirección trabajos fin de grado y fin de master, etc.

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

Grupo I: Profesores expertos, nivel II.

La jornada no podrá superar el 35% de la jornada de una persona trabajadora docente a tiempo completo y que como máximo dedicará un 80% de la jornada por la que ha sido contratado a la impartición de clases, dedicando el resto de la jornada hasta completar el 100% de la misma a las tareas inherentes a la docencia, tales como la preparación de clases.

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

(Para las universidades online, ver Anexo I).

Durante el período de julio y agosto, siempre que la organización de la empresa lo permita, la jornada de los no docentes puede ser continuada. Caso de no ser posible, este personal disfrutará de 4 días laborables al año que determinará la empresa.

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

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

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

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

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

#### Artículo 19. *Descanso semanal.*

(Para las universidades online, ver Anexo I).

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

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

### **CAPÍTULO VIII**

#### Artículo 20. *Salario.*

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedarán establecidos en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo en el Anexo II.

El salario a que tienen derecho los trabajadores afectados por el convenio estará formado por: salario base de grupo (o subgrupo), salario base de nivel y, en su caso, complementos voluntarios, complementos no absorbibles, complemento de dedicación en sede, complemento específico docente por hora y complemento por cargo directivo temporal. Lo percibirán los trabajadores durante los 5 primeros días del siguiente mes.

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

Los trabajadores del nivel II del Grupo I (profesores expertos) percibirán la retribución por hora que se recoge en el Anexo II.

#### Artículo 21. *Pagas extraordinarias.*

Todo trabajador tendrá derecho a la percepción de 2 pagas extraordinarias al año. Se compondrán de salario base de grupo (o subgrupo), salario base de nivel, complemento personal no absorbible según disposición adicional sexta de este convenio y, en su caso, complemento de dedicación en sede (desde 1 de enero de 2020). El complemento de dedicación en sede se incluirá en la paga extra cuando la empresa opte por abonarlo en 14 pagas, conforme al artículo 24 de este Convenio.

La primera se abonará en Navidad y la segunda en el mes de Julio, dentro de la primera quincena, computándose a 31 del 12 y al 30 del 6, respectivamente.

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

#### Artículo 22. *Complemento por cargo directivo temporal.*

Tendrán derecho a percibirlo aquellos trabajadores a quienes se les encomiende alguna de las funciones determinadas en el convenio y mientras la empresa lo determine. Su cuantía viene determinada en el Anexo II y lo percibirán durante 12 mensualidades.

#### Artículo 23. *Complemento específico docente.*

Tendrán derecho a este complemento el personal docente que, por necesidades organizativas, acepte impartir más de 15 horas semanales dedicadas a la docencia y en la cuantía establecida en Anexo II. Este complemento se percibirá durante las mensualidades en las que se preste este trabajo especial. En cualquier caso, no podrán impartirse más de 22 horas de docencia semanales.

#### Artículo 24. *Complemento de dedicación en sede.*

Las personas trabajadoras que desarrollen la totalidad o parte de su jornada laboral en la modalidad de trabajo presencial devengarán y percibirán un Complemento salarial denominado complemento de dedicación en sede.

El importe bruto anual de este complemento será el que se refleja en las tablas salariales del Anexo II para cada puesto de trabajo. Dicho importe bruto anual se podrá percibir en 12 o 14 pagas.

Las personas trabajadoras devengarán y percibirán este complemento de manera proporcional tanto a la jornada de trabajo efectivo como al porcentaje de dicha jornada que realicen en la modalidad de trabajo presencial.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Son las que se realizan, cumplida la jornada establecida o pactada. Su realización tiene carácter voluntario para el trabajador y se abonarán según se establecen en Anexo II de Tablas Salariales.

Se calculará su valor a tenor de la siguiente fórmula:

$$\text{Salario bruto anual del trabajador} / \text{Jornada anual del trabajador} = \text{valor de la hora extraordinaria}$$

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

## **CAPÍTULO IX**

#### Artículo 26. *Vacaciones.*

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

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

El personal no docente disfrutará de 4 días laborables en Navidades o Semana Santa o repartidos en ambos períodos, programándolos la empresa al comienzo del curso académico si bien ésta podrá establecer turnos para atender el servicio necesario.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo primero de este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones al que se refiere el párrafo primero de este artículo coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

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

a) 15 días naturales, en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial de la Comunidad Autónoma donde estén empadronados. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien como matrimonio, o bien como pareja de hecho.

b) 5 días en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo en domicilio del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del art. 37 del ET, dada por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

c) 3 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita 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 2 días.

d) 2 días por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber público y personal.

f) Para realizar funciones sindicales en los términos legalmente establecidos y en este convenio.

g) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento, siempre y cuando la empresa expresamente lo autorice.

h) Un día por boda de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que no puedan ser realizadas fuera de la jornada de trabajo.

k) Cuatro días laborables de asuntos propios para el personal no docente, con un preaviso de 15 días si se pide un solo día y un preaviso de un mes si son más de uno, que se disfrutarán en los siguientes términos:

- Dos días durante el primer semestre del año (del 1 enero al 30 de junio).
- Dos días durante el segundo semestre del año (del 1 de julio al 31 de diciembre).

l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores con al menos seis meses de antigüedad en la empresa podrán disfrutar de los cuatro días a lo largo de todo el año.

En los supuestos de los apartados b) y c), el permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante, salvo que éste se produzca en un día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el permiso empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que lo genera. Asimismo, el permiso podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, y una vez iniciado éste, los días de disfrute serán continuados. Si iniciado el permiso se incluye algún día considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 75% de la jornada, y solicita el permiso ese mismo día, este contará desde el día siguiente.

A los efectos de los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial o unión de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente se entenderá hecha a las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual.

Permisos retribuidos:

Son aquellos que la empresa voluntariamente puede retribuir. Entre otros pueden ser los solicitados por los trabajadores para realizar cursos de perfeccionamiento. Esta consideración tienen los permisos individuales concedidos al amparo de los Acuerdos Nacionales para la Formación Continua.

Permisos sin sueldo:

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

*Artículo 28. Suspensión del contrato de trabajo por 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.

2. 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 15 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 15 días, el ejercicio de este derecho. 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.

3. 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 períodos 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 períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 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 en este apartado 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 15 días, el ejercicio de este derecho. 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.

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

#### Artículo 29. *Lactancia y reducción de jornada.*

1. 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 acumularlo en jornadas completas.

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.

2. 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 el apartado 4 del presente artículo.

3. 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 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.

4. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados anteriores corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. 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 discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute de los apartados anteriores serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a

estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

#### Artículo 30. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la Universidad se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Universidad deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

## CAPÍTULO X

#### Artículo 31. *Ropa de trabajo.*

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

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

#### Artículo 32. *Enseñanza gratuita.*

(Para las universidades online, ver Anexo I).

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

#### Artículo 33. *Incapacidad temporal (I.T.).*

En los supuestos de Incapacidad Temporal y durante los 3 primeros meses la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este período, perciban el 100% de la retribución salarial mensual de convenio que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. No se abonará este complemento en las pagas extraordinarias, estén éstas prorrateadas mensualmente o no, ya que las citadas pagas extraordinarias se devengan exclusivamente en proporción a los días efectivamente trabajados.

Este complemento se aplicará siempre que exista derecho a la percepción de la prestación de la Seguridad Social.

La consolidación de cada trienio, y siempre atendiendo a la Disposición Adicional Sexta del presente convenio, dará derecho a la percepción de un mes más del complemento mencionado.

#### Artículo 34. *Derechos sindicales.*

a) Comité de Empresa:

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

b) Delegados de Personal:

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

c) Derechos y garantías:

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

d) Ausencias:

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

e) Acumulación de horas:

Para facilitar la actividad sindical en la Empresa, Provincia, Comunidad Autónoma o Estado, las Centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso de los Delegados de Personal pertenecientes a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, Delegados o miembros del Comité de Empresa que las Centrales sindicales designen, sin rebasar el máximo total.

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

f) No discriminación:

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo al empresario.

g) Derecho de reunión:

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

h) Cuota sindical:

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

i) Ausencia por negociación de convenio:

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

j) Derecho de información:

La empresa facilitará el intercambio de información entre los representantes de los trabajadores y éstos.

#### Artículo 35. *Jubilación.*

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento siempre y cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas y se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir 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.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

Si no se cumple la citada tasa de ocupación, será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad igual o superior a 68 años.

En todo caso, la empresa deberá llevar a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa y contratación de un nuevo trabajador por cada contrato transformado por este motivo.
- c) Ampliación de jornada a tiempo completo de trabajadores con contrato con jornada a tiempo parcial, de al menos el mismo porcentaje de jornada que tuviera el trabajador cuyo contrato se extingue y contratación de un nuevo trabajador por cada contrato transformado por este motivo.

No serán de aplicación las citadas medidas de empleo, en caso de jubilación voluntaria.

## CAPÍTULO XI

### Artículo 36. Régimen disciplinario.

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

1. Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.
2. Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante el plazo de treinta días.
3. Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
4. No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.
5. Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos.

Son faltas graves:

1. Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
2. Más de una y menos y cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de treinta días.
3. No ajustarse a las programaciones anuales acordadas, así como incumplir todos y cada uno de los efectos de dichas programaciones.
4. Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación educativa, a pesar de las observaciones que, por escrito, se le hubieren hecho al efecto.
5. Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador.
6. Falta gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
7. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.
8. No cursar, en un plazo máximo de 1 semana, el parte médico de baja, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo, y siempre que la empresa lo haya reclamado en dicho plazo.
9. La desobediencia a las órdenes explícitas de la empresa o sus directivos.
10. Comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

Son faltas muy graves:

1. Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
2. Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.
3. El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
4. Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro.
5. El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
6. La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

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

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

Las sanciones serán:

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO XII**

### *Artículo 37. Seguridad y Salud Laboral.*

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

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

Delegados de Prevención:

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

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

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

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

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

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

#### Comité de Seguridad y Salud:

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

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

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

- El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores. – El destinado a su formación.

#### Artículo 38. *Seguro de accidentes.*

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

En caso de muerte o invalidez el capital asegurado será de 30.050,61 euros.

#### Disposición adicional primera.

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

#### Disposición adicional segunda.

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

#### Disposición adicional tercera.

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

La correspondiente Comisión Paritaria Sectorial se integra en la Comisión Paritaria de Enseñanza Privada de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

#### Disposición adicional cuarta.

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

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

Disposición adicional quinta.

Cláusula de descuelgue. Para los supuestos de inaplicación del régimen salarial revisto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82 del ET o los que legalmente lo sustituyan.

Disposición adicional sexta.

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

Disposición adicional séptima.

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

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

Disposición adicional octava.

Para una mayor claridad, y con ese único fin, entre la nomenclatura utilizada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) -o del órgano de evaluación externo de la Comunidad Autónoma correspondiente- y la establecida en el presente convenio colectivo, se establece la equivalencia del nivel I del Grupo I con Catedrático y el nivel II del Grupo I a Titular.

Disposición adicional novena.

Se tomará como referencia en este convenio el RD 1027/11 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) y solo a los efectos previstos en dicho Decreto.

Disposición adicional décima. *Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de las Universidades Privadas.*

Se acuerda la constitución de un Órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de las Universidades Privadas, que desarrollara programas con el objetivo de divulgar e informar

de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027), y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación visitas, proyectos, informes, etc, sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de las Universidades Privadas».

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en este sector se establece en el domicilio social de ACADE (Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza Privada).

El Órgano Paritario está compuesto por los negociadores del presente convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de las organizaciones, siendo igual el número de componentes de la parte social, como de la parte patronal.

En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario entre sus miembros, recayendo siempre la Presidencia en un representante de la Patronal y la Secretaría en un representante de las organizaciones sindicales.

Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados y sustituidos, en su caso, por sus organizaciones. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción del Presidente, cuyo mandato será de un año según lo establecido anteriormente.

*Disposición adicional undécima. Igualdad de oportunidades y no discriminación/ planes de igualdad.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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 y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral. Con el objetivo de integrar las políticas de igualdad en los procedimientos organizativos en la Universidad, se constituirá en cada centro una comisión paritaria para la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad, la cual se dotará una vez constituida de su propio reglamento de funcionamiento.

Las empresas de más de 50 trabajadores tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad, pactado con la representación legal de los trabajadores. El periodo para la aprobación de estos planes de igualdad será el que establece la legislación vigente.

Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá la vigencia que pacten las partes y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

a) Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

b) Objetivos específicos:

– Fomentar el equilibrio entre el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

– Potenciar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

– Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Promover un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se podrá crear una comisión de igualdad cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones.

En el desarrollo de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En materia de formación, sensibilización y lenguaje las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el punto cuarto, del Anexo I, del RD 1026/2024, de 08 de octubre.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre igualdad de trato y no discriminación.

Disposición adicional duodécima. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas deben crear, con la participación de la RLPT, entornos y espacios de trabajo seguros e inclusivos.

Disposición adicional decimotercera.

Los firmantes del convenio se comprometen a constituir una comisión técnica de trabajo que se reunirá periódicamente y que estará formada por los firmantes del convenio colectivo. Dicha comisión se constituirá dentro de los dos meses siguientes desde la

publicación del convenio colectivo en el BOE y se reunirá siempre que sea necesario a propuesta de cada una de las partes firmantes del convenio colectivo. Las conclusiones se trasladarán a la comisión negociadora.

Disposición transitoria primera.

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación en BOE del presente Convenio Colectivo para hacer efectivos los atrasos que en su caso puedan corresponder.

Disposición transitoria segunda.

El complemento extrasalarial de transporte quedó sustituido con efectos del día 1 de enero de 2020 por el nuevo complemento de dedicación en sede, en los términos recogidos en el artículo 24 de este Convenio.

Los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 2020 mantendrán, en todo caso, la retribución que venían percibiendo por este concepto.

Disposición derogatoria única

Quedan derogados cualesquiera artículos, disposiciones o interpretaciones que, en materia de «complemento de dedicación en sede» se oponga, difiera o sean incompatibles con lo dispuesto en el artículo 24 del convenio, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda del presente convenio.

## **ANEXO I**

### **Para las universidades online**

*Artículo 1. Ámbito de aplicación.*

Este anexo al convenio será de aplicación a las Universidades y centros Universitarios privados que no estén creados o dirigidos por entidades sin ánimo de lucro, cuya autorización administrativa sea para el desarrollo de la actividad en modalidad online. Igualmente, se aplicará en centros de formación de postgrado que formen parte de aquéllas y en los centros Universitarios extranjeros privados reconocidos cuyas titulaciones sean automáticamente homologadas o convalidadas en el territorio español, cuya autorización administrativa sea para el desarrollo de la actividad en modalidad online.

*Artículo 2. Contrato de trabajo en la modalidad online.*

Tendrá la consideración de trabajo online aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice, al menos, más del 50% de la jornada en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la Universidad.

Para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la Universidad online tiene la facultad de ofrecer esta modalidad de contrato a todo el personal docente y no docente, de forma individual, en función de las necesidades organizativas y productivas de la Universidad online.

Los principios que deben tenerse en cuenta para el trabajo en la modalidad online serán los siguientes:

- Principio de voluntariedad.
- Principio de reversibilidad, para las personas trabajadoras contratadas inicialmente en la modalidad presencial tanto para los trabajadores como para la empresa.
- Principio de igualdad respecto a los trabajadores que desempeñan sus funciones en las instalaciones de la Universidad, de conformidad con lo detallado en este artículo.
- Criterio de adecuación a la función, esto es, que la misma pueda ser realizada online.
- Criterio de idoneidad que implica el cumplimiento por parte de los trabajadores de los requisitos necesarios para desempeñar el trabajo online.

La Universidad ofrecerá esta modalidad de prestación laboral a los trabajadores que, por sus aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado pueda asumir la práctica del trabajo online sin incidencia en los niveles de organización y productividad del servicio.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo online se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.

Los trabajadores online tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la Universidad online, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. Además, para garantizar que los trabajadores online no se sientan desvinculados de la Universidad online, ésta, con la antelación suficiente, les podrá convocar para que intervengan, participen y asistan presencialmente en las oficinas de la Universidad a reuniones, claustros académicos, formación, actividades/proyectos que requieran interactuar en la sede de forma presencial, etc., ...).

Los trabajadores que inicialmente hayan sido contratados en modalidad presencial y posteriormente transformen por mutuo acuerdo su contrato a modalidad online podrán, en cualquier momento, solicitar la vuelta a la modalidad presencial, de conformidad con el preaviso establecido por cada universidad. El mismo derecho de reversibilidad lo tendrá la universidad.

La Universidad online tendrá que establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, tendrá que informar a los trabajadores online de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Los trabajadores online tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Los trabajadores online podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la Universidad online.

La Universidad online, para garantizar la prestación del servicio de los trabajadores online, pondrá todos los medios que estén a su alcance, así como habilitará puestos de trabajo presenciales en las sedes, a fin de suplir los posibles problemas técnicos que los trabajadores online pudieran sufrir para la realización de sus funciones.

### *Artículo 3. Clasificación del personal no docente.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente anexo se clasificarán en los siguientes grupos, subgrupos profesionales y niveles:

Grupo II: Personal no docente.

Subgrupo I. Nivel Único: pertenecen a este subgrupo y nivel los trabajadores que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, vinculadas con objetivos generales de la Universidad, realizando las mismas con autonomía iniciativa y plena responsabilidad. Tienen capacidad de supervisión sobre otros trabajadores y responsabilidad a alto nivel, acordes con las funciones que tienen asignadas; habiendo sido nombrados directivos por la Universidad.

Subgrupo II: pertenecen a este subgrupo los trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales, toman decisiones o participan en la toma de decisiones, así como participan en la definición y consecución de objetivos concretos tanto propios como, en su caso, del equipo que tengan asignado, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, conocimiento técnico y del área funcional, iniciativa y responsabilidad.

Nivel I: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones con responsabilidad directa sobre un equipo de trabajo.

Nivel II: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones de alto grado de especialización y conocimiento técnico, así como, del área funcional con autonomía y responsabilidad.

Subgrupo III: pertenecen a este subgrupo los trabajadores que ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y desarrollos informáticos, reuniendo la cualificación y conocimientos adecuados para ello. Tienen un contenido alto de actividad intelectual y de interrelación humana y supone la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un marco de complejidad técnica. Se incluyen en este grupo los jefes de proyectos, analistas, técnicos de sistemas, técnicos de calidad, programadores y personal de soporte de sistemas y desarrollos informáticos.

Nivel I: pertenecen a este nivel el jefe de proyecto/coordinador. Es el trabajador encargado de dirigir un proyecto o conjunto de proyectos desde su definición hasta su ejecución, asegurando el cumplimiento de los plazos y presupuesto pudiendo, según el caso, coordinar un equipo de desarrolladores.

Nivel II: pertenecen a este nivel el analista funcional y el especialista. El analista funcional, es el encargado de la toma de datos y análisis del sistema informático antes de iniciar la fase de programación. El especialista es el informático experto en áreas como arquitectura, lenguajes de programación, bases de datos o tecnologías emergentes.

Nivel III: pertenecen a este nivel el técnico/desarrollador. Es el encargado de la programación de código o de la realización de las pruebas de calidad necesarias para la entrega del proyecto.

Subgrupo IV: pertenecen a este subgrupo los trabajadores que ejecutan de forma habitual las funciones de atender o gestionar llamadas comerciales o de atención a los alumnos o potenciales alumnos.

Nivel I: pertenecen a este nivel quienes tienen encomendadas y realizan la coordinación de un grupo de trabajadores, responsabilizándose del desarrollo del trabajo del mismo en la totalidad de las actividades y procesos.

Nivel II: pertenecen a este nivel quienes atienden o emiten contactos siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas, y recepción de llamadas para la prestación o atención del servicio que tienen encomendado.

Subgrupo V: pertenecen a este subgrupo los trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con una autonomía limitada dentro del proceso.

Nivel I: pertenecen a este nivel quienes realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Nivel II: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones con un grado de especialización técnica y autonomía media.

Subgrupo VI: pertenecen a este subgrupo los trabajadores que dan apoyo, seguimiento, refuerzo y orientación a los alumnos, a los docentes y a las facultades en la coordinación y organización de sus actividades propias.

Nivel I: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones que tienen relación y contacto directo con los alumnos y/o los docentes.

Nivel II: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones de gestión en dependencia o en colaboración con las Facultades y/o Escuelas.

Nivel III: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones con un grado de especialización técnica siguiendo pautas y procedimientos establecidos y precisos (Edición de materiales docentes).

Subgrupo VII: pertenecen a este subgrupo los trabajadores que realizan funciones administrativas, mantenimiento, soporte o similar bajo supervisión.

Nivel I: pertenecen a este nivel los trabajadores que realizan funciones administrativas requiriendo supervisión de su línea de dirección.

Nivel II: pertenecen a este nivel los trabajadores de soporte, encargado de atender el servicio de soporte y entrada de peticiones de trabajo al departamento.

#### *Artículo 4. Jornada de trabajo en la modalidad online.*

En el caso de las universidades online que por motivos organizativos no puedan aplicar lo previsto en el párrafo primero relativo al personal no docente del artículo 18 del convenio (jornada continuada en julio y agosto o los cuatro días en sustitución), podrán aplicar lo siguiente:

- Jornada de trabajo de 1.685 horas anuales y
- Una bolsa de horas de hasta un máximo de 16 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como sus hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años o gestiones ineludibles que tenga que hacer el trabajador. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la Universidad a fin de garantizar el correcto funcionamiento de la misma.

#### *Artículo 5. Descanso semanal universidades online.*

El descanso semanal se disfrutará, preferentemente, durante los sábados y domingos, salvo necesidades organizativas o productivas de la Universidad online en cuyo caso el descanso semanal podrá disfrutarse en otros días de la semana y de forma continuada, según establece la legislación vigente.

Se excepcionan de lo indicado en el párrafo anterior los supuestos en que los trabajadores estén contratados exclusivamente en sábado y domingo.

Sin embargo, en aquellos casos en que por causas organizativas o de producción excepcionalmente se necesite que los trabajadores tuvieran que prestar sus servicios tres fines de semana al mes, se les concederá un día adicional de descanso, a disfrutar en el mes en curso o al mes siguiente.

#### *Artículo 6. Período de prueba.*

En el contrato podrá concertarse por escrito un periodo de prueba teniendo en cuenta los siguientes plazos:

Personal docente: 6 meses.

Personal no docente: 2 meses.

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

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

Con independencia de lo establecido anteriormente, en el caso del personal docente e investigador a quien se le haga un contrato indefinido, el periodo de prueba será de 10 meses.

En este supuesto, en el caso de la extinción de la relación laboral por voluntad de la Universidad a partir del sexto mes de prestación de servicios, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos días de salario por mes trabajado.

#### *Artículo 7. Enseñanza gratuita.*

Tanto para los trabajadores como para los hijos de los trabajadores, la Universidad anualmente convocará un número de becas con 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 y de una convocatoria en los títulos de Máster oficial. En dicha convocatoria la universidad detallará las bases y condiciones aplicables cada año.

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

Este derecho está condicionado a que los trabajadores y beneficiarios del descuento, 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 a la Universidad las cantidades percibidas.

El número de becas y las titulaciones que puedan cursarse estarán sujetas a que queden plazas disponibles una vez finalizado el periodo de matriculación en el estudio elegido.

#### *Artículo 8. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

En caso de incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación de veinte días, dará derecho a la Universidad a descontar de la liquidación veinte días de salario en el caso del personal docente (salvo que el trabajador sea llamado para ocupar una plaza pública sin la antelación suficiente para cumplir todo o parte del preaviso) y con quince días de salario en el caso de personal no docente de los subgrupos III y VI del grupo II y diez días para el resto de los subgrupos profesionales.

#### *Disposición adicional primera. Asimilación de clasificación profesional del personal no docente de universidades online y universidades presenciales*

A los únicos efectos de las tablas salariales, la asimilación de la clasificación profesional del Personal no docente de universidades online y el personal no docente de universidades presenciales, se realizará conforme a la siguiente tabla:

Clasificación Personal no docente universidades online		Clasificación Personal no docente universidades presenciales	
Subgrupo I.	Nivel Único.	Subgrupo 1.	Nivel I.
Subgrupo II.	Nivel I.	Subgrupo 1.	Nivel II.
	Nivel II.		
Subgrupo III.	Nivel I.	Subgrupo 2.	Nivel I.
	Nivel II.		Nivel III.
	Nivel III.		Nivel V.
Subgrupo IV.	Nivel I.	Subgrupo 2.	Nivel I.
	Nivel II.		Nivel IV.
Subgrupo V.	Nivel I.	Subgrupo 2.	Nivel V.
	Nivel II.		
Subgrupo VI.	Nivel I.	Subgrupo 2.	Nivel VI.
	Nivel II.		
	Nivel III.	Subgrupo 3.	Nivel Único.
Subgrupo VII.	Nivel I.	Subgrupo 3.	Nivel Único.
	Nivel II.		

Las tablas salariales de este Grupo II son las mismas que las establecidas en el Convenio General con las equivalencias recogidas en esta tabla.

## ANEXO II

### Tablas salariales

#### Tablas salariales 2025

TABLAS SALARIALES 2025					
Cargos directivos temporales	Complemento funcional				
Rector (Director)	9.298,88 €				
Vicerrector (Vice-director)	5.579,31 €				
Secretario General	6.509,19 €				
Director (Decano)	4.644,88 €				
Vicedecano o Jefe de Estudios	3.533,47 €				
Director de Departamento Académico	3.254,62 €				
Responsable de Titulación en Universidades online	2.789,67 €				
Director de Residencia	2.762,03 €				
Jefe de Laboratorio	3.719,55 €				
<b>GRUPO I : DOCENTES E INVESTIGADORES</b>					
Categoría	Salario base de grupo	Salario base de nivel	PLUS DEDICACION SEDE	RETRIBUCIÓN ANUAL	Complemento específico docente/hora
<b>a) Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:</b>					
Nivel I	16.772,12 €	21.536,00 €	3.282,86 €	41.590,98 €	18,03 €
Nivel II	16.772,12 €	16.320,38 €	3.282,86 €	36.375,36 €	18,03 €
Nivel III					
Subnivel I	16.772,12 €	8.444,13 €	3.282,86 €	28.499,11 €	18,03 €
Subnivel II	16.772,12 €	8.198,18 €	3.282,86 €	28.253,16 €	18,03 €
Nivel IV	16.772,12 €	6.802,31 €	3.282,86 €	26.857,29 €	18,03 €
Nivel V	16.772,12 €	3.813,60 €	3.282,86 €	23.868,58 €	18,03 €
Nivel VI	16.772,12 €	903,98 €	3.282,86 €	20.958,96 €	18,03 €
<b>b) Escuelas Universitarias o centros de Educación Superior:</b>					
Nivel I	16.772,12 €	15.715,42 €	3.282,86 €	35.770,40 €	15,01 €
Nivel II	16.772,12 €	8.028,41 €	3.282,86 €	28.083,39 €	15,01 €
Nivel III	16.772,12 €	5.889,60 €	3.282,86 €	25.944,58 €	15,01 €
Nivel IV	16.772,12 €	903,98 €	3.282,86 €	20.958,96 €	15,01 €
<b>c) Personal investigador</b>					
Nivel I	16.772,12 €	16.320,39 €	3.282,86 €	36.375,37 €	
Nivel II	16.772,12 €	3.803,48 €	3.282,86 €	23.858,46 €	
<b>d) Profesores expertos:</b>					
Nivel I	s/c				
Nivel II					
<b>GRUPO II: PERSONAL NO DOCENTE</b>					
Categoría	Salario base de subgrupo	Salario base de nivel	PLUS DEDICACION SEDE	RETRIBUCIÓN ANUAL	
<b>Subgrupo 1. Titulados:</b>					
Nivel I	16.772,12 €	5.889,60 €	3.282,86 €	25.944,58 €	
Nivel II	16.772,12 €	1.714,23 €	3.282,86 €	21.769,21 €	
<b>Subgrupo 2. Personal de apoyo a la gestión:</b>					
Nivel I	12.332,44 €	7.200,01 €	3.282,86 €	22.815,31 €	
Nivel II	12.332,44 €	5.239,01 €	3.282,86 €	20.854,31 €	
Nivel III	12.332,44 €	3.744,62 €	3.282,86 €	19.359,92 €	
Nivel IV	12.332,44 €	3.152,85 €	3.282,86 €	18.768,16 €	
Nivel V	12.876,53 €	2.072,17 €	3.282,86 €	18.231,56 €	
Nivel VI	13.783,32 €	1.052,32 €	3.282,86 €	18.118,50 €	
<b>Subgrupo 3:</b>					
Nivel único	9.581,12 €	5.206,50 €	3.282,86 €	18.070,48 €	

Las personas trabajadoras a jornada completa en ningún caso percibirán un salario inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

### **ANEXO III**

#### **Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.**

Para aquellas empresas que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el siguiente:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los arts. 10, 14,15 y 18 de la Constitución Española y en los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el ANEXO II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) **Principios rectores y garantías del procedimiento:**

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

- Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características y necesidades.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.