

II CONVENIO COLECTIVO DE LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE MAGISTERIO “LA INMACULADA” - GRANADA

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

El presente convenio afecta solamente a la empresa Escuela Universitaria de Magisterio “La Inmaculada”, sita en Ctra. de Murcia, s/n, de Granada, dedicada a la actividad de enseñanza.

Artículo 2. Ámbito personal

Las normas y acuerdos se aplicarán a todo el personal que, en razón de su relación jurídico-laboral, se hallen vinculados a este centro de enseñanza.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) Los reseñados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y los que desempeñan funciones de Director, Administrador y equivalentes.
- b) Los graduados -becarios o no- que se inician en la investigación y la docencia bajo la dirección de los profesores, de conformidad con el Reglamento de la Escuela
- c) Los alumnos que participan en las tareas de los distintos departamentos o servicios, aunque disfruten de beca-colaboración o alguna beca análoga.
- d) Los profesionales que en el campo de su especialidad colaboran en las tareas universitarias, cualesquiera que éstas sean siempre que no constituyan su tarea principal.
- e) El personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación y Ciencia o con otras entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos.
- f) Los profesores que tras cumplir, al menos los 65 años, se jubilen y continúen colaborando con el centro.

Artículo 3. Organización del trabajo.

La disciplina, jerarquía y organización del trabajo se adecuará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interno de la Escuela.

Artículo 4. Ámbito temporal.



El presente convenio tendrá la duración de tres años y será prorrogable de año en año de no ser denunciado por ninguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, quedando automáticamente incrementados los salarios durante el citado año de prórroga, según el aumento del coste de la vida, en el conjunto nacional fijado por el I.N.E., respecto a los doce meses anteriores a la fecha de conclusión normal del convenio.

Su vigencia se iniciará el día 1 de enero de 2007 cualquiera que sea la fecha de la firma, su inscripción y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5. Clasificación del personal.

1. El personal se clasifica en los siguientes grupos y categorías:

Grupo 1º: Personal docente:

Profesor titular

Profesor agregado

Definiciones:

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

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

Grupo 2º: Personal no docente:

Jefe de secretaría.

Jefe de biblioteca.

Jefe de administración.

Oficial administrativo.

Auxiliar administrativo.



Ayudante de biblioteca.

Limpiadora.

Conserje.

Ordenanza, bedel o portero.

2. El personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un periodo de prueba que no podrá exceder de un trimestre para el personal docente y 14 días para el personal no docente. Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la Titularidad del Centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

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

Los trabajadores que hayan desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el Centro, bajo cualquier modalidad de contratación, estarán exentos del periodo de prueba.

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

Artículo 6. Jornada de trabajo y dedicación del personal.

El total de créditos del personal docente será, como máximo el siguiente:

1. Dedicación plena: El régimen de dedicación plena les será reconocido a aquellos profesores que impartan 36 créditos de docencia anuales. Supone una presencia en el Centro de 30 horas semanales, de las cuales 10 se dedicarán a investigación, preparación de clases, evaluación, y el resto a la atención directa de los alumnos en clases, seminarios o tutorías, de acuerdo con el plan de estudios y el sistema pedagógico adoptado por el Centro.

Las tareas que requieran una dedicación continuada a lo largo del curso, como la organización del practicum (13,5 créditos), serán abonadas como complemento extraordinario ó computadas como créditos de docencia, siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador responsable de las mismas y por defecto de acuerdo de dedicación como complemento extraordinario.



Los profesores que excepcionalmente impartan docencia por encima de 36 créditos, recibirán un complemento por ese exceso, computado como dedicación parcial.

2. Dedicación parcial: El régimen de dedicación parcial supone la impartición de menos de 36 créditos de docencia en cómputo anual por cada curso académico. Los profesores con esta dedicación recibirán un complemento salarial de 1/18 de crédito por cada crédito de docencia. Los profesores con dedicación parcial tendrán una hora de tutoría por cada tramo de 9 créditos. La dedicación parcial se abonará según el apéndice de las tablas salariales.

La jornada del personal docente se distribuirá de lunes a viernes, pudiéndose dedicar los sábados a reuniones de evaluación.

En cualquier caso el número de créditos contratados a cada profesor para atender a los alumnos en el trabajo de la propia asignatura se establecerá en función del número de alumnos matriculados en el curso tal y como se establece en el artículo 21, párrafo 2º del Reglamento del Centro.

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

Atendiendo en lo posible a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de trabajo del profesorado estarán subordinados a las necesidades docentes e investigadoras y, en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos a los planes que establezcan los centros al distribuir y coordinar las clases teóricas y prácticas de acuerdo con los planes de estudio vigentes, el número de alumnos, las aulas, seminarios y laboratorios disponibles, el desarrollo de los programas de investigación y las demás actividades culturales y formativas propias del quehacer universitario.

Los artículos del presente convenio cuya aplicación suponga un aumento de jornada en la dedicación del personal docente del Centro, entrarán en vigor a partir del uno de octubre.

Artículo 7. Jornada del personal no docente.

1. La jornada del personal administrativo será de 36 horas distribuidas de lunes a viernes.

2. La jornada del personal de investigación será de 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

3. El personal subalterno tendrá una jornada de 39 horas semanales de manera que el sábado dedique 4 horas de jornada como máximo.



4. La jornada del personal no docente será intensiva durante los meses de julio y agosto.

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

Artículo 8. Vacaciones.

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

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

El personal docente disfrutará de un día de asuntos propios al año y el personal no docente disfrutará de tres días de asuntos propios al año.

Artículo 9. Retribuciones.

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio están constituidas por el salario base y los complementos del mismo. De dichas retribuciones se practicarán los descuentos procedentes por razón de impuestos y Seguridad Social y otros regímenes de previsión obligatorios a cargo de los perceptores.

2. Las condiciones económicas pactadas en este convenio son compensables y absorbibles por cualquier cantidad superior en conjunto y cómputo anual que se venga percibiendo. Asimismo, las cantidades que se fijen en cualquier disposición legal o convencional se entienden absorbibles y compensables, en conjunto y

cómputo anual con las pactadas en este convenio.

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

Artículo 10. Salario base y complementos.

1. El salario base mensual por cada una de las categorías es el que se indica en el apéndice “Tablas Salariales”.

2. Al salario del personal docente se añadirá un complemento absorbible de la cuantía indicada en el citado apéndice, en concepto de “complemento especial por actividad docente”.

3. El personal no docente en régimen de jornada normal tendrá derecho a percibir además del salario base que le corresponda a su categoría, el complemento de convenio absorbible que se señala también en el citado apéndice.

4. Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutará de un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicios prestados al Centro. Los trienios nuevos que se generen se abonarán a razón del 3% del salario base indicado en las tablas salariales, quedando consolidada como complemento “ad personam”, con la revalorización anual del IPC, la cantidad que cada trabajador viniera percibiendo al 7% como complemento de antigüedad en la fecha de firma del presente convenio.

5. Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutará de los siguientes complementos periódicos de devengo superior al mes: una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad de una mensualidad de salario base, complemento de convenio y antigüedad y otra gratificación anual por el mismo importe que será efectiva antes del mes de junio. Al personal que cese o ingrese durante el año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes en proporción al tiempo de servicio. Lo mismo será de aplicación a los trabajadores eventuales interinos.

6. Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutará de un complemento por cargo de Director de Departamento, será retribuido temporalmente y mientras dure la función según indican las tablas salariales (150 euros/mensuales).

Se contempla la incorporación de la función de Coordinador de Área, que será o no retribuida a la vista del número de sus miembros y de las tareas a desempeñar,

extremos que se decidirán en Junta de Escuela.

7. Horas extraordinarias: Cada hora de trabajo que se realice sobre jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de al menos un 50% sobre el salario que comprendería a cada hora ordinaria sin discriminación de personal alguno.

8. Evaluaciones: Las horas dedicadas a la evaluación serán consideradas como extraordinarias si excediesen de la jornada laboral.

Artículo 11. Vestuario.

Al personal no docente del Centro se le facilitará de forma gratuita el vestuario adecuado para la función que realiza: ropa de trabajo cada año.

Artículo 12. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

b) Descanso de un curso escolar, prorrogable por cinco años como máximo, para todos los trabajadores con un periodo de ejercicio en el Centro de al menos cinco años. Cuando este descanso sea consecuencia de actividades de perfeccionamiento para la adecuación del Centro a innovaciones educativas, el periodo de ejercicio previo en el Centro, para el personal docente, quedará reducido a cuatro años. En todo caso deberá solicitarse con una antelación mínima de tres meses. Igualmente todo trabajador afectado por el presente convenio podrá solicitar reducción de jornada de acuerdo con el Centro, con derecho de retorno a la jornada anterior y preaviso de tres meses.

c) Por enfermedad, una vez transcurridos los 18 primeros meses de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación aunque la empresa haya dejado de cotizar.

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

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

f) Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, siempre que la gravedad esté debidamente acreditada. En todo caso no podrá ser superior a doce meses.

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

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

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

Deberá solicitarla por escrito con la mayor antelación posible.

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

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco. El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reingreso en el Centro, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que se hubiera manifestado, por escrito, su deseo de reingreso, tres meses antes de la finalización de la excedencia.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viaje de estudio o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad durante dicho periodo de excedencia así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

Artículo 13. Jubilación e incapacidad permanente absoluta.

Al producirse la jubilación, o reconocimiento de la situación de invalidez permanente en grado de absoluta para toda profesión u oficio, y en el entendimiento de quedar jurídicamente apartado de la vida activa, de un trabajador que tuviese 15 años de antigüedad en la empresa, como mínimo, percibirá de esta el importe íntegro de tres mensualidades y una más por cada cinco años que excedan de los 15 de referencia, o la parte proporcional de dicha mensualidad a la fracción del quinquenio, en reconocimiento de su dedicación al centro.

Artículo 14. Fallecimiento.

La empresa abonará en caso de fallecimiento del trabajador dos mensualidades

de igual cuantía al último sueldo percibido a sus herederos atendiendo al siguiente orden de preferencia, viuda o viudo, hijos, hermanos de menor edad y ascendientes directos.

Artículo 15. Enfermedad.

Los trabajadores que se hallen en situación de incapacidad temporal tendrán derecho, durante los tres primeros meses de la situación, a percibir con cargo al Centro el complemento necesario para alcanzar el cien por cien de sus retribuciones mensuales.

Artículo 16. Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en cualquier grupo o categoría serán cubiertas preferentemente entre el personal del Centro que tenga la oportuna titulación contando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el mismo y oída la Junta de Gobierno.

Artículo 17. Reserva y plazas gratuitas.

El Centro pondrá a disposición de la comisión paritaria para la interpretación del presente convenio, con carácter gratuito el dos por ciento de las plazas de estudio para su debido reparto entre el personal afectado por el convenio. En cualquier caso todos los hijos del personal del Centro tendrán plaza gratuita en el mismo.

Para tener derecho a estas plazas gratuitas los interesados deberán solicitarlo mediante impreso adecuado facilitado por la secretaría del Centro antes del cinco de junio del presente curso.

La comisión paritaria hará el reparto equitativo antes del 15 de junio del presente curso.

Artículo 18. Número de alumnos.

1. El número de alumnos por unidad docente será como máximo de cien tal y como señala el decreto 2293/1973, de 17 de agosto, sobre Escuelas Universitarias, sin embargo, y al amparo de lo establecido en el artículo 21 del Reglamento del centro, cuando el grupo exceda de 50 alumnos se incrementará el tiempo del profesor, proporcionalmente.

2. De igual modo, y para el caso de que por el profesorado se entienda que el número de alumnos de algún grupo es excesivo, podrá requerir del Centro la contratación de nuevo profesorado, a través de sus oportunos órganos de representación, con objeto de que la titularidad, si lo entiende conveniente, inicie las oportunas gestiones ante los órganos públicos competentes consecuentes al incremento de grupos de alumnos en las diferentes especialidades de la

diplomatura.

Artículo 19. Despidos.

El personal que contraviniese gravemente el Reglamento del Centro o cometiera faltas consideradas como muy graves, de acuerdo con este convenio, no podrá ser despedido sin la consulta previa a la Junta de Gobierno del centro, excepto en el caso de que por la propia naturaleza de la falta, el interesado renunciara a este procedimiento.

Para la regulación del Régimen Disciplinario y su ejercicio por parte de la Titularidad se aplicará expresamente el título V del “ XI Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación”. La expresa remisión se extiende también a la regulación de la extinción del contrato de trabajo que se desarrolla en el art. 32 del citado convenio nacional.

Artículo 20. Simultaneidad de funciones.

Ante la existencia de personal que por sus peculiares características realiza simultáneamente funciones de diversa índole, ambas partes acuerdan respetar tales funciones, y que por pactos privados pueda establecerse el ejercicio de tareas compatibles entre sí a condición de que éstas aparezcan especificadas expresamente en el contrato de trabajo.

Artículo 21. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y por las que con carácter voluntario venga abonando el Centro a la entrada en vigor de este convenio, siempre que las mismas no tengan el concepto de salario base o complemento de antigüedad. La remuneración total que a la entrada en vigor del convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá ser reducida como consecuencia de la aplicación de las normas que en este se establezcan.

En ningún caso ni por ninguna causa podrán disminuirse de un año para otro las horas del profesorado remunerado por hora diaria ni alterar su horario, salvo acuerdo entre las partes. Sin embargo, sí que se podrán alterar las horas asignadas correspondientes a asignaturas cuya impartición sea susceptible de ser cubierta mediante la modalidad contractual del contrato para la realización de obra o servicio determinado, por decisión unilateral de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre extinción de relaciones laborales por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción,



en caso de supresión de puestos de trabajo por conveniencia de la empresa, el personal tendrá derecho a ser acoplado en otro puesto de igual o de superior categoría, respetando las condiciones más beneficiosas en orden a remuneraciones, antigüedad o cualquier otra.

Artículo 22. Participación.

El Centro se regirá por:

- a) Un ideario establecido por la entidad titular.
- b) El Reglamento del centro.
- c) Normas generales del Régimen Interno.

En los referidos documentos se señala la forma de participación de los trabajadores en la gestión del centro.

Artículo 23. Contratación.

El ingreso del personal comprendido en este convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y la Junta de Titularidad del centro.

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

- Contrato indefinido.

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

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

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

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



Las partes contratantes se comprometen a constituir una comisión con el cometido de realizar un estudio de prospectiva de los estudios de Magisterio, número de alumnos y de viabilidad de la escuela, para definir una plantilla mínima de personal docente y no docente. Una vez fijada la misma, se establecerían los criterios a seguir para el acceso al empleo fijo y temporal del centro, con base en los principios de igualdad, mérito y capacidad, y de respeto al ideario de la escuela, de acuerdo con el carácter ideológico de la empresa. En cualquier caso corresponderá a la titularidad en última instancia la decisión sobre el personal de nuevo ingreso. Se prestará especial atención al estudio de las condiciones en las que los trabajadores que ya estuvieran prestando servicios en esta escuela pudieran pasar a fijos.

- Contratos temporales.

Todo trabajador contratado con motivo de la necesidad de impartir una asignatura durante un curso académico completo, será contratado, con todas las consecuencias legales inherentes, desde el 1 de octubre hasta el momento en el que cesen las obligaciones consecuentes a la convocatoria de septiembre.

Los contratos temporales o de duración determinada suscritos hasta el 17 de mayo de 1998, podrán convertirse contratos para el fomento de la contratación indefinida en las condiciones reguladas en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, incluso si dicha conversión se celebrase con posterioridad al 17 de mayo de 1998. Asimismo, en desarrollo de la disposición adicional primera de la Ley citada en el párrafo anterior, los contratos temporales o de duración determinada, suscritos con posterioridad al 17 de mayo de 1998, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida en las condiciones reguladas en dicha disposición, cualquiera que sea la fecha de conversión en indefinidos de dichos contratos.

- Contrato de interinidad.

Se considera contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. El contrato especificará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

También podrá utilizarse este tipo de contrato para cubrir bajas por enfermedad en los períodos de mayor incidencia de éstas.

- Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

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



En el ámbito docente e investigador podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza los que tengan por objeto impartir asignaturas a extinguir de planes de estudio antiguos, materias optativas y de libre configuración, cursos monográficos de doctorado, seminarios, enseñanzas no incluidas en los planes de estudio oficialmente aprobados, impartir clases prácticas en casos de desdoblamiento en grupos, así como los que se formalicen para la realización de proyectos o trabajos de investigación propios o concertados con otras entidades, los realizados para la impartición de asignaturas de carácter cuatrimestral o semestral, o los realizados al personal de nuevo ingreso a amparo del artículo 18.2 de este convenio.

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

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

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

- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

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

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

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

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

- Contrato de trabajo en prácticas.

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.





Las retribuciones de los trabajadores con contrato en prácticas serán el 80%, durante el primer año, y el 100% durante el segundo, de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría y funciones para las que haya sido contratado.

- Contrato a tiempo parcial.

Es el que se realiza para prestar un servicio durante un número de horas inferior al considerado como habitual en la actividad que se realice. Podrá realizarse tanto por tiempo indefinido como por tiempo determinado.

- Contrato de relevo.

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

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

La ejecución de este contrato de relevo y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general para causar derecho a la pensión de jubilación extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

Artículo 24. Comisión paritaria para la interpretación del convenio.

Estará integrada por vocales en número igual de representantes, dos como máximo, por cada una de las partes contratantes, titularidad y trabajadores.

Los miembros nombrados para representar a la parte trabajadora serán designados por elección directa de los trabajadores del Centro reunidos en asamblea.

La empresa designará libremente su representación en la comisión.

Artículo 25. Repercusión en los precios.

Las mejoras establecidas en este convenio son repercutibles en los precios.

Artículo 26. Permiso sin sueldo.

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año,

que deberá serle concedido si se hace con un preaviso de quince días, y si la dirección no desestima la solicitud motivadamente.

Artículo 27. Seguros.

1.- Responsabilidad civil: El Centro deberá contratar pólizas de seguro para todos los trabajadores que garanticen la responsabilidad civil en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo del automóvil y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados en esta póliza. La prestación máxima por siniestro es de 30.050,61 euros (5.000.000 de pesetas).

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

Capital asegurado en caso de muerte: 16.095,63 euros (3.000.000 de pesetas).
En caso de invalidez permanente: 30.050,61 euros

(5.000.000 de pesetas).

El personal docente en régimen de dedicación parcial y el no docente con jornada igual o inferior a la mitad de la jornada normal dispondrá de un seguro con las mismas coberturas en los accidentes que se produzcan en el Centro e "íntinere".

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

Artículo. 28. Aportación a entidades benéficas.

En el caso de que haya superávit, la titularidad se compromete a incluir en el presupuesto una partida de la cuantía que tenga por conveniente, y que debe tender al 0,7% del citado presupuesto, destinado a entidades de tipo benéfico (obras diocesanas, escuelas benéficas, proyectos solidarios, ONGs,...).

Artículo 29. Disposiciones finales.

1. En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la vigente legislación.

2. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente ya sean respecto a



condiciones que vinieran rigiendo con anterioridad como a las que en el futuro pudieran establecerse.

Disposición transitoria 1ª

El presente convenio tendrá una subida salarial del IPC más 1 punto para el personal no docente durante 3 años, a partir de la entrada en vigor de este convenio.

Disposición transitoria 2ª

Se establece un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre del 2008 para que los trabajadores que no superen el 35% del salario base en concepto de antigüedad, lo perciban al 7% del salario base.

