



RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Colegios Mayores Universitarios.

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de Colegios Mayores Universitarios (Código de Convenio n.º 9909355) que fue suscrito, con fecha 10 de julio de 2007, de una parte por las Asociaciones Empresariales CECE, E y G y ACADE, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales USO y FSIE, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de octubre de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

VI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS

Capítulo I. Ámbitos.

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

En los convenios colectivos de ámbito inferior al nacional y superior al de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio colectivo, se excluirá expresamente de la negociación las siguientes materias: período de prueba, clasificación de categorías profesionales, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Asimismo, en los convenios colectivos de ámbito de empresa que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio, se excluirá expresamente de la negociación las siguientes materias: retribuciones salariales, clasificación de categorías profesionales, jornada y vacaciones.



Los convenios inferiores al nacional respetarán a éste en su conjunto como derecho necesario de mínimos.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedarán afectados por el presente convenio todos los Colegios Mayores Universitarios de titularidad privada que hayan cumplido los trámites legales necesarios para ser reconocidos como tales.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El ámbito temporal del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero 2007 hasta el 31 de diciembre 2010. Sus efectos económicos se retrotraen a fecha 1 de enero de 2007.

Las partes podrán denunciar el presente convenio con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia. Una vez denunciado el convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento o prórroga del mismo. En caso de no efectuarse dicha denuncia, se entenderá prorrogado anualmente por tácita reconducción.

Hasta la firma del nuevo convenio se mantendrá en vigor el anterior.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios en y para las empresas incluidas en el ámbito funcional.

Capítulo II. Comisión Paritaria.

Artículo 5. Constitución de la Comisión Paritaria.

En el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del convenio, se constituirá una Comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el mismo.

Si las partes expresa y voluntariamente se someten al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquéllas.

Entre sus facultades expresamente se le confiere la de homologar cualquier categoría laboral actualmente inexistente con las establecidas en el convenio, la adaptación del texto a las nuevas disposiciones legales, especialmente en materia de contratación, así como la de corregir cualquier error que pudiera producirse en la publicación del convenio.

En la primera sesión se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario que

asumirán, respectivamente, la función de convocar y moderar las reuniones, y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados.

Dicha Comisión estará integrada por representantes de las organizaciones negociadoras del convenio, no computándose a estos efectos al Presidente y al Secretario.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en 28028 Madrid, calle Marqués de Mondéjar, 29-31.

La Comisión Paritaria será única en todo el territorio español.

Artículo 6. Funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

En ambos casos la convocatoria se hará por escrito o fax, con una antelación mínima de cinco días hábiles, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

En caso de urgencia, la convocatoria deberá realizarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, y con las condiciones de los párrafos anteriores.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la Mesa Negociadora del convenio, requiriéndose para tomar acuerdos válidos la aprobación de, al menos, el 50 por 100 de la representatividad patronal y del 50 por 100 de la sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz, pero no voto.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización y disciplina del trabajo será competencia exclusiva del empresario, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Dadas las características del sector, las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, no al inicio del año natural, previa consulta a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir un informe al respecto. Este calendario deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo, por el Gobierno, las



Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos.

En el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro.

Aquellos trabajadores que, como resultado del establecimiento de turnos, realicen sus funciones en algunos de los catorce días festivos no recuperables, disfrutarán esos días de descanso en otro momento a acordar entre las partes.

Capítulo IV. Contratación.

Artículo 8. Contratación.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

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

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

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la relación laboral.

Los contratos de duración determinada, cuando se hubieren concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fueran denunciados por ninguna de las partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo, siempre que la legislación lo permita. Si superada esta duración máxima continuaran prestando sus servicios laborales, pasarán a tener la consideración de fijos.

Los trabajadores que, en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo en el centro, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán derecho a ampliar su jornada, en caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio del empresario.



El número de trabajadores con contrato temporal no podrá superar el 30 por 100 de la totalidad de la plantilla. Se exceptúan de este cómputo los contratos de interinidad, los de relevo y los contratos efectuados para subvenir a las necesidades de la empresa en atención a las ocupaciones de residentes no habituales de los Colegios Mayores.

Toda la regulación referente a materia de contratación en los artículos 8 a 16 (inclusive) está sujeta a que se mantenga la actual regulación legal.

En el caso de que cambiara la normativa de aplicación a los contratos de trabajo, se mantendrá el régimen jurídico que se venía aplicando a los contratos vigentes en esa fecha, pasando a aplicarse en su integridad la nueva normativa legal o reglamentaria para los nuevos contratos que se realicen. La Comisión Paritaria queda delegada para adaptar en cualquier momento las nuevas modalidades de contratación o las modificaciones de las ya existentes cuando provengan de un cambio normativo.

Artículo 9. Contrato indefinido.

Todo el personal se entenderá contratado 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 a un centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la relación.

Artículo 10. Contrato de interinidad.

Es el realizado para sustituir al personal con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, debiéndose especificar el nombre del sustituido y las causas de la sustitución.

Podrá utilizarse también para cubrir bajas por enfermedad.

Artículo 11. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.

Tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

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.

A los efectos de aplicación del párrafo anterior, el contrato de trabajo por obra o servicio determinados queda identificado y será válido para subvenir a las necesidades de la empresa en atención a las ocupaciones de residentes no habituales de los Colegios Mayores.

La identificación o supuesto de contratación por obra o servicio, descrita en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente.

La Comisión Paritaria podrá dictaminar las tareas que pudiesen ser objeto de esta contratación.

A tenor de la legislación vigente, en los supuestos de extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 12. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Podrán realizar este tipo de contratos cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Estos contratos tendrán una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses. Dicho periodo de doce meses se computará desde la fecha de la causa o circunstancias que justifiquen su utilización.

Estos contratos tendrán por objeto trabajos de duración limitada y, en razón de su transitoriedad, no se podrá utilizar nuevamente esta modalidad contractual para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos escolares consecutivos.

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

La Comisión Paritaria podrá dictaminar las tareas que pudiesen ser objeto de esta contratación.

A tenor de la legislación vigente, en los supuestos de extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 13. Contratos formativos: en prácticas y para la formación.

1. Contrato de trabajo en prácticas: Podrá celebrarse con quienes estuvieran en

posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, formación profesional de primer grado o formación profesional de 2.º grado, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) La duración inicial del contrato no podrá ser inferior a nueve meses. Las partes podrán acordar prórrogas, por una duración mínima de seis meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de dos años.
- b) La retribución será el 85 por 100 el primer año y el 90 por 100 el segundo, de la retribución establecida en el Convenio para su categoría profesional.
- c) El periodo de prueba será el estipulado en el Convenio para su categoría profesional.
- d) Si al término del contrato continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- e) En virtud de la misma titulación, únicamente se podrá realizar un contrato de prácticas, con sus respectivas prórrogas.

2. Contrato para la formación: Tiene por objeto la adquisición teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con:

Personas con discapacidad:

Trabajadores que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de taller de empleo.

No obstante, el precitado límite máximo de edad se amplía a 24 años cuando el contrato se concierte con:

Desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

Estos contratos se regirán por las siguientes reglas:

- a) La duración inicial del contrato no podrá ser inferior a nueve meses. Las partes podrán acordar prórrogas, por una duración mínima de seis meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de dos años. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en el supuesto que el

trabajador no hubiese completado los ciclos educativos correspondientes a la escolaridad obligatoria, o complete la formación teórica y práctica que le permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo. El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el Convenio para el puesto de trabajo.

b) La retribución del trabajador será el S.M.I con independencia del tiempo dedicado a formación.

c) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad, pasando a ocupar la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas por el presente Convenio.

Artículo 14. Contrato a tiempo parcial.

A tenor de la legislación vigente, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio.

En esta modalidad contractual la distribución de la jornada semanal se realizará tomando como referencia la distribución semanal de la jornada a tiempo completo, no pudiendo superar ésta última.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el contrato para la formación. Y deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

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

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

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

El número de horas complementarias no podrá exceder del 20 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite establecido en el primer párrafo de

este artículo. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la denuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo periodo anual.

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

Artículo 15. Contrato de relevo.

Se concertará para sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que accede a un contrato a tiempo parcial cinco años antes, como máximo, de su jubilación. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años.

El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido, entre el 25% y el 85% de la jornada habitual. El puesto de trabajo deberá ser el mismo o del mismo grupo profesional al del trabajador sustituido.

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

Artículo 16. Contratos para el fomento de la contratación indefinida.

A tenor de la legislación vigente, al objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse esta modalidad, a jornada completa o a tiempo parcial -según sea el caso- en los modelos legalmente previstos y con los trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

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

Parados que lleven al menos seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios con menor índice de empleo femenino.

Mayores de 45 años.

Personas con discapacidad.

b) Trabajadores que en la fecha de celebración de este contrato estuvieren empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados antes del 31 de diciembre de 2007.

En el resto de requisitos y condiciones (forma, bonificaciones sociales, indemnizaciones por despido, exclusiones,...), se atenderá a lo establecido por la legislación vigente.

Artículo 17. Período de prueba.

El periodo de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será:

Tres meses para las categorías del grupo I.

Dos meses para las categorías de los grupos II y III.

Quince días para el personal no cualificado.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Capítulo V. Clasificación profesional.

Artículo 18. Clasificación de personal.

Grupo I. Personal Docente:

Director.

Subdirector.

Jefe de estudios o Tutor.

Educador, Capellán, Médico y Psicólogo.

Grupo II. Personal Administrativo:

Jefe de Administración o Secretaría.

Intendente.

Jefe de Negociado.



Oficial.

Auxiliar Administrativo.

Contratado para la formación.

Grupo III. Personal de Servicios Generales:

Conserje y Gobernante/a.

Jefe de cocina y Oficial 1.^ª

Cocinero.

Celador, Portero, Telefonista, Ordenanza, Oficial 2.^ª y Ayudante cocina.

Socorrista.

Guarda o Sereno, Empleado de mantenimiento o jardinería, de servicio de comedor y limpieza, costura, lavado y plancha y personal no cualificado.

Pinche. Contratado para la formación.

Definición de categorías en el anexo II.

La clasificación prevista en el presente artículo es meramente enunciativa, no existiendo obligación para las empresas de ocupar todas las categorías establecidas.

Podrá establecerse, con carácter general, la polivalencia funcional, es decir la realización de labores propias de dos o más categorías, dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 19. Ceses.

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con al menos 20 días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el aviso, hasta un máximo de treinta días.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un



máximo de treinta días.

Artículo 20. Vacantes y promoción interna.

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral, salvo que la plaza sea a amortizar.

Cuando se quiera cubrir una vacante, la convocatoria se hará pública en lugar visible.

Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, a juicio de la empresa, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones

Los Auxiliares Administrativos con cuatro años de servicio en la categoría ascenderán a Oficiales, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por los trabajadores de la categoría inferior, siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir a juicio de la empresa.

En caso de nueva contratación o producción de vacantes y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal contratado temporal o a tiempo parcial, siempre que a juicio de empresario reúna los requisitos del puesto a cubrir.

Capítulo VI. Jornada, vacaciones, permisos, excedencias, jubilaciones, maternidad

Artículo 21. Jornada.

Personal del Grupo I: 34 horas semanales. En cómputo anual, 1.472 horas. El Director, Subdirector y Jefe de Estudios o Tutor, realizarán cinco horas semanales más.

Personal de los Grupos II y III: 39 horas semanales. En cómputo anual, 1.688 horas.

El personal administrativo desarrollará su jornada preferentemente de lunes a viernes, estableciéndose, de acuerdo con las necesidades de la empresa, un régimen de turnos rotativos para los sábados.

La jornada de todo el personal durante los meses de julio y agosto se desarrollará de forma continuada en aquellas empresas que no realicen actividad alguna en dicho periodo o se vea ésta reducida muy considerablemente, estableciéndose los

turnos que sean precisos para el mantenimiento de los servicios, en el marco de la capacidad organizativa de la empresa. Cuando la jornada continuada sea superior a seis horas diarias, se establecerá un periodo de descanso, de al menos quince minutos, que será considerado como de trabajo efectivo.

La jornada del personal no incluido en el párrafo anterior no sufrirá variación en su desarrollo en los meses de julio y agosto durante la vigencia de este convenio salvo pacto en contrario.

El empresario establecerá el oportuno régimen de turnos de manera que el personal pueda disfrutar de cuarenta y ocho horas consecutivas de descanso durante dos fines de semana al mes, siempre que la capacidad organizativa del centro y el número de personas asignadas al mismo puesto de trabajo lo permitan.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores no afectará al personal contratado para prestar sus servicios durante los fines de semana.

Las horas de mera presencia en la empresa no serán consideradas como de trabajo.

En la realización de la mencionada jornada, el Colegio tendrá en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Son horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este convenio. Las horas extraordinarias se realizarán, compensarán y/o abonarán de mutuo acuerdo entre las partes, teniéndose en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.

Artículo 23. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes, que se distribuirán, preferentemente y según las necesidades de la empresa, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre y en periodos no inferiores a 15 días naturales, salvo acuerdo entre las partes.

En el supuesto de que la suspensión del contrato por maternidad y el periodo de vacaciones previsto en el párrafo anterior y que haya sido señalado en el calendario laboral coincidan en todo o en parte, el trabajador afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones coincidentes con la suspensión por maternidad.

Tendrán derecho también a ocho días naturales de vacaciones en Navidad y a siete días naturales en Semana Santa que se disfrutarán, siempre que las

necesidades de la empresa lo permitan, de forma continuada. Por necesidades del centro, el empresario podrá establecer el correspondiente régimen de turnos. A tal efecto, se tendrán en cuenta los días anteriores y/o posteriores a los propios de Semana Santa y Navidad.

La empresa, previa consulta con el representante de los trabajadores, posibilitará con la debida antelación un régimen de turnos que garantice que todos los trabajadores disfruten al menos de la festividad de uno de los dos grupos siguientes:

Nochebuena, 24 de diciembre. Navidad, 25 de diciembre.

Nochevieja, 31 de diciembre. Año Nuevo, 1 de enero.

Tendrán derecho además a dos días a largo del año, establecidos por el empresario, según necesidades de la empresa, y previa consulta con el representante de los trabajadores.

Artículo 24. Permisos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de una semana.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

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

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

f) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo preavisarlo con una semana de antelación.

g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 25. Permisos no retribuidos.

Cualquier trabajador podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo al año. El empresario tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con un mes de antelación y el disfrute de dicho permiso no coincide con el concedido a otro trabajador de la misma. Si previamente se ha acordado, este permiso podrá disfrutarse en dos períodos.

El trabajador que haya disfrutado de un permiso sin sueldo, aun sin agotar el tiempo máximo previsto en el párrafo anterior, no tendrá derecho a otro hasta transcurridos doce meses, contados desde la fecha inicial del primeramente solicitado, salvo acuerdo con el empresario.

Artículo 26. Lactancia y guarda legal.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de una hora de su jornada con esta finalidad, o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de su salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un

familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Las discrepancias surgidas entre trabajador y empresario sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 27. Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa, por cuidado de hijo, por cuidado de familiar y voluntaria en los términos previstos en los artículos siguientes.

En todos los casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.

Artículo 28. Excedencia forzosa.

Serán causa de excedencia forzosa las establecidas como tal en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Excedencia por cuidado de hijo.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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 o categoría equivalente.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá treinta días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

Artículo 30. Excedencia por cuidado de familiar.

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

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

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá treinta días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

Artículo 31. Reserva del puesto de trabajo.

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el periodo de excedencia.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá treinta días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga al menos, un año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Artículo 33. Reingreso en la empresa.

El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se le computará la antigüedad.

El trabajador deberá solicitar el posible reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, salvo acuerdo con la empresa.

Artículo 34. Jubilaciones.

El trabajador podrá jubilarse de manera ordinaria a los sesenta y cinco años de edad, siempre y cuando tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación.

La jubilación podrá tener efecto al final del curso académico de la universidad a la que esté adscrita el Colegio Mayor, si hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador.

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

Artículo 35. Maternidad, adopción y acogimiento.

Las trabajadoras tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento concedidos a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

En los supuestos de parto, adopción y acogimiento la suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en los supuestos de parto, adopción y acogimiento múltiples y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido, a dos semanas más por cada hijo o menor a partir del segundo, distribuidas a opción de la interesada, siempre que, en el caso de parto, seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo.

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

En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos de descanso no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto adopción o acogimiento múltiples.

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

En caso de fallecimiento de la madre, el padre trabajador tendrá derecho a hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En los casos de partos prematuros y en aquellos otros en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyendo de dicho cómputo, las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo establecido con carácter general en la legislación vigente.

Artículo 36. Incapacidad temporal.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, y durante los tres primeros meses, percibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución mensual ordinaria.

En caso de continuar la incapacidad, se abonará el complemento indicado un mes más por cada trienio de antigüedad, sin que, en ningún caso, la empresa tenga obligación de abonarlo más de cinco mensualidades.

Los centros y, en su caso las organizaciones patronales para sus afiliados, podrán contratar pólizas que cubran éstas contingencias.

Artículo 37. Invalidez permanente.

Mientras así se establezca por la legislación aplicable, en el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de Invalidez Permanente total, absoluta, o gran invalidez, cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de Incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la Invalidez Permanente, siendo necesario dar traslado al empresario de la Resolución de Incapacidad en la que deberá constar el plazo para instar la revisión por mejoría.

Capítulo VII. Actualización y perfeccionamiento.

Artículo 38. Formación continua.

Las organizaciones negociadoras de este convenio participarán en la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que realizará las funciones que le encomiende el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 39. Tiempo de formación.

Con objeto de fomentar la formación de sus trabajadores y contribuir a su desarrollo personal y profesional, los Centros establecerán, de acuerdo con sus necesidades, programas de formación continua dirigidos a ellos. Los empresarios facilitarán las horas laborales precisas para efectuar dicha formación sin reducción de salario.

En el supuesto de cursos no organizados o promovidos por la empresa sólo se utilizará al efecto la jornada laboral cuando haya mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o en su defecto autorización expresa de la empresa.

Artículo 40.

Los trabajadores tendrán la correspondiente licencia, con derecho a retribución, para realizar exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento y promoción profesional en la empresa, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

Capítulo VIII. Mejoras sociales.

Artículo 41. Seguros.

Todas las empresas deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de Responsabilidad Civil y Accidentes Individuales de todo el personal afectado por este convenio.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC2.

Quedará excluido de esta medida todo el personal en situación de excedencia, sea ésta forzosa o voluntaria.

Responsabilidad Civil: En la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de:

- a) Los riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles.
- b) Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
- c) Los riesgos excluidos por imperativo legal.
- d) Los riesgos excluidos por las Compañías Aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro: 30.050 €.

Accidentes individuales: Cubrirá la asistencia médico-quirúrgica-farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las Compañías Aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030 €. En caso de invalidez permanente: 30.050 €. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros.

No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 42. Ropa de trabajo y calzado.

Las empresas proporcionarán al personal que lo solicite, una vez al año, el uniforme necesario, incluido el calzado, para el desarrollo de su labor, con la obligación de usarla durante la jornada laboral.

Artículo 43. Comedor.

Quienes atienden los servicios de cocina y comedor tendrán derecho a manutención en la empresa los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en la empresa.

El resto del personal tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por la empresa, abonando el 50 por 100 de lo establecido para los colegiales residentes. Es potestativo para la empresa establecer que el referido personal no sobrepase el 5 por 100 del número de colegiales residentes.

Artículo 44. Becas.

Los trabajadores con tres años de antigüedad en la empresa que presten sus servicios con una jornada que supere la mitad de la jornada ordinaria en un Colegio Mayor tendrán derecho a plaza gratuita para sí o para sus hijos en los cursos ordinarios de Universidad Pública a la que esté adscrita el Colegio Mayor. El derecho a la obtención de la beca estará sujeto a los rendimientos académicos, objetivos y requisitos establecidos en la normativa sobre becas que se exige en la Universidad Pública en la que vayan a cursar los estudios. No se devengará este derecho cuando se supere la proporción de una beca por cada 10 trabajadores con contrato laboral fijo.

Para disfrutar de este derecho es necesario haber solicitado en tiempo y forma las becas establecidas por el sistema público, y haberles sido denegada. La beca se renovará anualmente por cada curso de la carrera escogida, sin que pueda

superar el número de años correspondientes a los estudios elegidos. En el supuesto de que el beneficiario sea el trabajador de la empresa, no se aplicará este límite, pero el suspenso de cualquier asignatura determina la pérdida de la beca respecto de la citada asignatura.

Para la obtención de la beca tiene preferencia el trabajador de mayor antigüedad, el que preste servicios a jornada completa sobre el que superando la mitad de la jornada este contratado a tiempo parcial, y en todo caso, el trabajador sobre los hijos.

La Comisión Paritaria del presente convenio resolverá cuantos problemas puedan suscitarse en relación a la existencia de más de un trabajador solicitante de la beca, procediendo en tales casos a la asignación de la misma aplicando criterios objetivos.

Capítulo IX. Salarios.

Artículo 45. Salarios.

Serán de aplicación para el año 2007, los salarios establecidos en las tablas que se adjuntan como anexo I.

Las tablas salariales para los años 2008, 2009 y 2010 serán objeto de negociación específica al finalizar los años 2007, 2008 y 2009 y en ellas se tendrá en cuenta la desviación del IPC respecto al incremento salarial pactado para los años 2007, 2008 y 2009 respectivamente.

Artículo 46. Trabajos de superior categoría.

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

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

Artículo 47. Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades imprevisibles de la empresa, éste precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional.

Siempre que sea posible, se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 48. Anticipos de salario.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario mensual.

Artículo 49. Trienios.

Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que a tal efecto se indica en las tablas salariales, no pudiendo exceder el total por este concepto de los límites establecidos en la legislación vigente. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 50. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación en el presente convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario y antigüedad.

Se harán efectivas, respectivamente, antes del 1 de julio y del 23 de diciembre de cada año.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias por un importe proporcional al tiempo de servicio.

Artículo 51. Prorrateo de pagas.

De común acuerdo entre el empresario y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades.

Artículo 52. Paga por antigüedad en la empresa.

Los trabajadores contratados con anterioridad a 1 de enero de 1997 tendrán derecho, al cumplir veinticinco años de antigüedad en la empresa, a una paga de carácter extraordinario equivalente en su cuantía a cinco mensualidades.

Esta paga se devengará una sola vez y su importe se hará efectivo en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumplan los veinticinco años de antigüedad en la empresa tomando como base de cálculo el importe de la mensualidad ordinaria correspondiente a dicha fecha de cumplimiento de los veinticinco años.

Artículo 53. Colegios Mayores de titularidad no española.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que preste sus servicios en empresas de titularidad no española radicados en España no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad que la del titular de la empresa, ni tampoco inferiores a las señaladas en este convenio.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 54. 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.

Artículo 55. Representación de los 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 los Comités de Empresa.

Artículo 56. Derecho de reunión.

Se garantiza el derecho de los trabajadores de la empresa a reunirse en el mismo, siempre que no se perturbe el desarrollo de las actividades de la empresa y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al director o representante de la empresa, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la empresa que van a asistir a la asamblea.

Artículo 57. Cuota sindical.

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas podrán descontar en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical, que se ingresará en la cuenta que el sindicato correspondiente determine.

En la autorización escrita de los trabajadores deberá hacerse constar el importe que se autoriza a descontar.

Artículo 58. Acumulación de horas.

Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector sobre la acumulación de horas sindicales de los delegados de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Artículo 59. Ausencia por negociación de convenio.

Durante la negociación colectiva, la parte patronal propiciará fórmulas que garanticen la concesión, por parte de las empresas, de permisos retribuidos a aquellos trabajadores que, por designación de los sindicatos representativos, asistan a las reuniones de la Mesa Negociadora del convenio o a las sesiones que celebre la Comisión Paritaria del mismo.

Capítulo XI. Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 60. Prevención de riesgos laborales.

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 35/1995.

Comité de la 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:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) 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.
- f) El destinado a su formación.

Artículo 61. Reconocimiento médico.

Las empresas a través de los servicios de vigilancia de la salud correspondientes facilitaran a sus trabajadores la realización de un reconocimiento médico anual.

Capítulo XII. Faltas y sanciones.

Artículo 62. Faltas.

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

Son faltas leves:

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

Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de treinta días.

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

Incumplimiento de los deberes de carácter informativo para con la empresa.

No observar las normas esenciales de higiene en el trabajo.

Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo, así como en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.

Son faltas graves:

Más de tres y menos de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometida en un plazo de treinta días.

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

Incumplimiento reiterado de las normas sobre higiene en el trabajo, y especialmente en las tareas o puestos en que se manipulen alimentos.

Discusiones públicas con compañeros de trabajo en la empresa que menosprecien ante los colegiales la imagen o prestigio de la empresa.

Faltar gravemente a la persona del colegial residente, o a sus familiares.

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

Son faltas muy graves:

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

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

Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad colegial.

El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre higiene y manipulación de alimentos del cual pudiera derivarse o haya derivado cualquier perjuicio para la salud de algún/os miembro/os de la comunidad colegial, desobedeciendo las órdenes expresas del titular de la empresa al respecto.

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

Cualquier conducta, proposición o requerimiento por parte de un compañero, indeseado, irrazonable, y ofensiva para quien la padece.

Artículo 63. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas 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 la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 64. Sanciones.

Las sanciones serán:

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

Por faltas graves: Amonestación por escrito; si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

Las sanciones por faltas graves o muy graves serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hecho que la motivaron. Se remitirá copia de la misma a los delegados de personal, y miembros del comité de empresas.

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

Artículo 65.

La Dirección de la empresa, 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.

Capítulo XIII. Infracciones de los empresarios.

Artículo 66.

Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de las empresas que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los delegados de personal, delegado sindical o comité de empresa, tratará, en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando al titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación y Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen. Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

Disposición adicional primera.

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 el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Disposición adicional segunda.

Los centros que no siendo propiamente Colegios Mayores Universitarios de titularidad Privada, viniesen aplicando el anexo IV del VIII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada, podrán acogerse a éste convenio, requiriéndose a tal efecto acuerdo entre el empresario y la mayoría de los trabajadores.

Asimismo, la Comisión Paritaria dictaminará en su caso que aquéllos centros análogos a los del párrafo anterior, podrán o no acogerse a este Convenio, cuando así se solicite mediante acuerdo entre empresa y trabajadores.

Disposición adicional tercera.

Los empresarios y trabajadores podrán acogerse al régimen de manutención y alojamiento del trabajador en el Colegio Mayor. Los trabajadores que acuerden este régimen percibirán el salario fijado para su categoría en las tablas salariales parte en metálico y parte en especie, sin que la retribución en especie pueda superar el 30% del salario bruto mensual.

Disposición transitoria primera.

Para aquellos trabajadores que hubieran sido contratados con anterioridad al 1 de enero de 1997 y que a fecha de 1 de octubre de 2001 hubieran cumplido

veinticinco o más años de antigüedad en la empresa se les abonará la paga por antigüedad prevista en el artículo 52 con un importe equivalente a una mensualidad ordinaria por cada quinquenio cumplido en la fecha de su abono.

Para aquellos trabajadores contratados con anterioridad a 1 de enero de 1997 que, a partir de 1 de octubre de 2001, cumplieran quince años de antigüedad en la empresa y no puedan alcanzar los veinticinco años de antigüedad debido a la extinción de contrato de trabajo por causa no imputable a su voluntad, se les abonará la paga por antigüedad en la empresa con un importe equivalente a una mensualidad ordinaria por cada quinquenio cumplido en la fecha de su abono.

El orden de prelación a seguir por la empresa, en los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores, para proceder al abono de la paga por antigüedad será el siguiente:

1. Trabajadores que, por cualquier causa, extingan su relación laboral con la empresa.
2. Trabajadores de mayor a menor antigüedad en la empresa.
3. Trabajadores con más de quince años de antigüedad en la empresa y que previsiblemente no alcancen los veinticinco años, al momento de extinción del contrato de trabajo por causa no imputable al trabajador.

La empresa estará obligada a pagar, en el mismo año natural, a dos trabajadores de los anteriormente citados excepto en el caso 1, estableciéndose de manera pública el orden de prelación para años subsiguientes con identificación de las personas afectadas. Los empresarios que lo decidan podrán abonar a más de dos trabajadores.

En los supuestos del número 1 y 3 la paga por antigüedad ser hará efectiva en el momento de la extinción del contrato por causa no imputable al trabajador.

A los solos efectos de esta Disposición Transitoria, el ámbito temporal establecido en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo, se considerará prorrogado por el plazo necesario en cada caso, hasta el total cumplimiento de la obligación contemplada en ella.

Disposición transitoria segunda.

1. El personal interno contratado con anterioridad al 12 de septiembre de 1997 conservará como derecho «ad personam» las condiciones de residencia y manutención que viniese disfrutando a la entrada en vigor del presente convenio.
2. Para el personal interno con contrato posterior al 12 de septiembre de 1997 y anterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo podrán mantener

como «derecho ad personam» las condiciones que tuvieran pactadas en su contrato de trabajo, sin que pueda exceder del abono del 50 por 100 de la pensión establecida para los colegiales residentes, dado que no gozan de los mismos servicios que los residentes del Colegio Mayor, con el límite del 30 por 100 de las tablas salariales.

3. En todo caso, para los trabajadores internos se entenderá que el derecho de alojamiento cesará a partir de los tres meses de la baja por Incapacidad Temporal.

4. La Comisión Paritaria resolverá cuantas cuestiones se planteen en esta materia.

Disposición final primera. Adhesión.

Este convenio queda abierto a la adhesión de cualquier organización con representatividad legal suficiente dentro de los ámbitos definidos en el mismo.

Disposición final segunda. Cláusula de descuelgue.

En aquellos centros que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los tres ejercicios contables anteriores, y mantengan tónica parecida en las previsiones del ejercicio en curso, no serán de necesaria y obligada aplicación los incrementos salariales que anualmente se pacten en convenio.

Aquellos centros que se encuentren en la situación indicada en el párrafo anterior deberán dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria del convenio, acompañando la siguiente documentación:

Memoria explicativa de la situación del centro, con expresa mención al número de colegiales, importe total de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social y gastos generales del centro.

Contabilidad del centro, convenientemente auditada, con sus correspondientes Balances y Cuentas de Resultados de los tres últimos años.

Propuesta salarial del centro para con sus empleados. La solicitud y su documentación deberán remitirse a la Comisión Paritaria del Convenio dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del acuerdo de revisión salarial respectivo.

Una vez recibida la solicitud, se formará el correspondiente expediente, dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores del centro afectado, en el plazo de quince días, con entrega de copia de la documentación aportada por el Centro.

En los siete días siguientes, contados a partir de la fecha de la recepción de la

referida documentación, los representantes de los trabajadores deberán mantener las oportunas reuniones con los restantes trabajadores del centro al objeto de decidir una postura ante la oferta de éste.

De existir acuerdo expreso entre el centro y trabajadores, ambas partes fijarán el porcentaje de aumento salarial así como su duración, debiendo comunicarlo a la Comisión Paritaria.

De no existir acuerdo expreso dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de recibir los representantes de los trabajadores la comunicación de la Comisión Paritaria del convenio, ésta citará en sus locales a las partes, quienes obligatoriamente deberán comparecer en la fecha señalada.

En la comparecencia, ambas partes expondrán sus posiciones, aportando todos aquellos elementos de prueba de que intenten valerse, que se practicarán en el momento, caso de ser posible. De no ser así, la Comisión Paritaria del convenio fijará plazo para su práctica.

Practicadas las pruebas y oídas las partes, éstas quedarán sometidas al arbitraje de la Comisión Paritaria del convenio, cuya decisión será vinculante.

El arbitraje se remitirá en el plazo de veinte días.

Los gastos que se produzcan como consecuencia de la intervención de la Comisión Paritaria del convenio serán satisfechos en su totalidad por la empresa y los trabajadores afectados por el expediente de descuelgue.

Disposición final tercera. Globalidad, absorción y derechos adquiridos.

Las condiciones del presente convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por la que, con carácter voluntario, vengán abonando las empresas a la entrada en vigor de este convenio.

Se respetarán como derecho ad personam aquéllas condiciones que viniesen disfrutando y que, en su conjunto, y, en su caso, en cómputo anual, sean más beneficiosos para los trabajadores.

Disposición final cuarta. Representatividad de las Organizaciones Empresariales.

Las Organizaciones Patronales CECE, EDUCACIÓN Y GESTIÓN Y ACADE acuerdan fijar, dentro del ámbito temporal y funcional del presente convenio, su representatividad.

Anexo I

Tablas salariales 2007

Confeccionadas para 14 pagas

Categorías	Salarios - Euros	Trienios - Euros
Grupo I. Personal Docente		
Director	2.277,07	57,68
Subdirector	2.011,40	57,68
Jefe de Estudios o Tutor	1.810,64	52,99
Educador, Capellán, Médico, Psicólogo	1.531,21	36,24
Grupo II. Personal Administrativo		
Jefe de Administración o secretaría	1.196,12	31,28
Intendente	1.021,71	27,87
Jefe de Negociado	1.009,78	26,79
Oficial	963,37	26,48
Auxiliar Administrativo	843,20	26,48
En formación	570,60	
Grupo III. Personal de Servicios Generales		
Conserje y Gobernante/a	1.009,60	26,48
Jefe de cocina y Oficial 1.ª	963,37	26,48
Cocinero	918,25	26,48
Celador, portero, ordenanza, telefonista, oficial 2.ª y ayudante de cocina	880,72	26,48
Socorrista	880,72	26,48
Guarda, sereno, empleado mantenimiento jardinería, servicio de comedor y limpieza, costura, lavado y plancha, personal no cualificado	843,20	26,48
Pinche. En formación	570,60	

Anexo II

Definición de categorías

Grupo I. Personal docente

Director. Es quien, encargado por el titular de la empresa, dirige, orienta y supervisa las actividades en todos sus aspectos y otras que le sean encomendadas.

Subdirector. Es quien auxilia y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.

Jefe de estudios o Tutor. Es quien responde del desarrollo del conjunto de actividades educativas y/o formativas de la empresa.

Educador, Capellán, Médico y Psicólogo. Es el personal que con la titulación adecuada colabora en la actividad formativa de la empresa bajo la dirección del

titular.

Grupo II. Personal Administrativo

Jefe de Administración o Secretaría. Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la empresa de la que responderá ante el titular del mismo.

Intendente. Es quien tiene a su cargo la adquisición de toda clase de muebles, objetos, víveres, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento de la empresa y sus Servicios.

Jefe de Negociado. Es quien, a las órdenes del Jefe de Administración y/o Secretaría, se encarga de dirigir una Sección o Departamento administrativo.

Oficial. Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar Administrativo. Comprende esta categoría al empleado que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior.

Grupo III. Personal de Servicios Generales

Conserje. Es quien atiende las necesidades de la empresa y recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias de la empresa, organizando el Servicio de Ordenanzas y personal auxiliar.

Gobernante. Es quien tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor, si no existieran Jefes de los mismos, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose, si procede, de menaje, llaves, lencería, utensilios y material doméstico diverso.

Jefe de Cocina. Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.

Oficial de primera. Es quien, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso los que supone especial empeño y delicadeza.

Cocinero. Es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

Celador. Es quien tiene a su cargo el cuidado del orden y compostura de los colegiales para el mejor trato y conservación de las instalaciones de la empresa.

Portero. Es quien realiza las siguientes tareas: limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada; vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando por qué no se altere el orden; puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren la empresa; hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios; encendido y apagado de las luces en los elementos comunes; cuidado y normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

Ordenanza. Es quién vigila los locales y realiza recados, encargos, etcétera.

Telefonista. Es quien durante su jornada de trabajo atiende preferentemente la centralita cuidando de cuestiones burocráticas o de recepción.

Ayudante de cocina. Es quien, a las órdenes del Cocinero, le ayuda en sus funciones.

Oficial de segunda. Es el que, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Guarda o Sereno. Es quien durante la noche tiene a su cargo la custodia y vigilancia de las dependencias de la empresa, pudiendo en su caso abrir y cerrar puertas evitando el acceso de personas no autorizadas al Colegio Mayor. En caso necesario, tendrá como función hacer guardar el orden y la compostura de los residentes durante la noche.

Empleado de Mantenimiento y Jardinería. Es quien, teniendo suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.

Empleado de Servicio de Comedor y Limpieza. Es quien atiende a cualquiera o ambas de estas funciones, dentro de su jornada de trabajo en la empresa. En el contrato de trabajo se podrá especificar, en su caso, el número de horas que dedica a cada función.

Empleado de costura, lavado y plancha. Es quien atiende a cualquiera o a todas estas funciones, dentro de su jornada de trabajo en la empresa.

Socorrista. Es el especialista en posesión del correspondiente título federativo debidamente actualizado o con el grado de conocimientos suficiente en materia de socorrismo acuático y prestación de primeros auxilios cuya formación será acreditada por el organismo competente que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño, asimismo es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario

de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario.

Deberá velar por el adecuado mantenimiento, orden y limpieza de las instalaciones. Asimismo deberá no abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico en salvamento, pero siempre comunicándolo a la persona responsable del centro.

Personal no cualificado. Es quien desempeña actividades que no constituyen propiamente un oficio.

Contratado para la formación. Cualquiera que sea su grupo profesional, será el trabajador contratado bajo la modalidad de contrato de aprendizaje antes de la entrada en vigor de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida («Boletín Oficial del Estado» del 20) y por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, que desarrolla el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos formativos («Boletín Oficial del Estado» del 9 de abril). Quedará homologado al Jefe de cocina el Despensero; al Oficial primero, el Conductor de 1.ª; y al Oficial segundo el Conductor de 2.ª