



VII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS

Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo Nacional de colegios mayores universitarios, Código de Convenio nº: 99009355011995 que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2012, de una parte por las asociaciones empresariales CECE, EyG y ACADE en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos USO, CC.OO, FSIE y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de septiembre de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VII 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 y obligará a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

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 profesional, modalidades de contratación, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 82.3 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre los convenios de diferentes ámbitos deben resolverse a favor de la aplicación de las disposiciones recogidas en este convenio colectivo, articulándose la negociación colectiva a través de la estructura siguiente:

a) Convenio Colectivo General, que es de aplicación directa a las empresas incluidas dentro del ámbito funcional y ámbito personal tipificado en los artículos 2 y 3.

b) Convenios colectivos de ámbito autonómico.

c) Convenios y acuerdos colectivos de empresa salvo a aquellas materias que el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores da prioridad al de empresa.

Este Convenio Colectivo General y los convenios y acuerdos que pudieran negociarse en los ámbitos autonómicos y de empresa mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos de ámbito inferior al Convenio Colectivo General modificar las materias no disponibles.

En el caso de los convenios colectivos de empresa o acuerdos colectivos de empresa preexistentes al VII Convenio Colectivo del Sector se les reconoce su vigencia y vinculación a este VII Convenio Colectivo del Sector y se les encomienda que en futuras negociaciones las partes alcancen acuerdos suficientes para su progresiva integración al convenio sectorial vigente en esos momentos.

Los convenios inferiores al nacional, salvo lo establecido en la normativa vigente, 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 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.





Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor desde su publicación en el BOE y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2011.

El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2014, por tática reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses a la fecha del término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año de prórroga.

Una vez denunciado el convenio, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora en un plazo no superior a un mes desde la fecha de recepción de la comunicación.

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

Capítulo 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.

Sus competencias serán las legalmente establecidas. 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, única en todo el territorio español, 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 la calle Marqués de Mondéjar, 29-31, de Madrid, 28028.

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 por correo electrónico, 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.

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

1. Se remitirá solicitud por escrito al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados, cuyo domicilio se indica en el último párrafo del artículo 5. El escrito deberá contener con claridad los hechos y fundamentos en los que las partes basen sus peticiones, y podrá ir acompañado de la documentación que estimen necesaria.
2. Recibido el escrito, la Comisión Paritaria se reunirá dentro de los plazos que, en función de la materia, se establecen legalmente. Para aquellos casos en los que la Ley no establezca plazo específico, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario atendiendo al volumen de consultas recibidas.
3. De las conclusiones y acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria se levantará acta notificada por escrito a las partes solicitantes.
4. En el caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativo-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

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, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza



temporal de la prestación.

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.

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos 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, en tanto permanezca obrante lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores vigente.

Toda la regulación referente a materia de contratación en los artículos 8 a 15 (inclusive) esta 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

Dicho contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, si bien, conforme al artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, no podrá exceder en ningún caso de tres años. Transcurrido este plazo, el trabajador adquirirá la condición de trabajador fijo de la empresa.

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.

El trabajador, a la finalización del contrato, tendrá derecho a percibir una indemnización en la cuantía establecida por la legislación vigente.

Artículo 12. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción

Se podrán suscribir estos 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.

El trabajador, a la finalización del contrato, tendrá derecho a percibir una indemnización en la cuantía establecida por la legislación vigente.

Artículo 13. Contratos Formativos: en Prácticas y para la Formación y el Aprendizaje

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, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, 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 grupo profesional.

c) El periodo de prueba será el estipulado en el Convenio para su grupo 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.

f) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato

2. Contrato para la formación y el aprendizaje: Tiene por objeto la cualificación

profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad o en los demás casos en que la ley lo permite.

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 de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo..

b) La retribución del trabajador será el S.M.I. en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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..

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 podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

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, extraordinarias 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 renuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la renuncia 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

Siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá acceder a la jubilación parcial de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

El contrato de relevo se concertará para sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que accede a la jubilación parcial. Este contrato podrá ser indefinido o por el tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación exigida legalmente en el momento de solicitarla. El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial por la parte de jornada reducida por el sustituido, que será un mínimo del 25% y un máximo del 75% o del 85% si el sustituto es contratado a jornada completa y por tiempo indefinido. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo



realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

En todo caso se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 16. Período de Prueba

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

Tres meses para los del grupo I y II.

Dos meses para los de los grupos III, IV y V.

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 17. Clasificación de Personal Definición de Competencias de los Grupos Profesionales

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

Grupo I. Área de Servicios Educativos. Personal directivo.

Grupo II. Área de Servicios Educativos. Personal de intervención formativa.

Grupo III. Área de Administración y Servicios Generales: Mandos.

Grupo IV. Área de Administración y Servicios Generales: Técnicos.

Grupo V. Área de Administración y Servicios Generales: Personal de administración y servicios.

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación profesional existente en el anterior convenio a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a la realidad del sector de colegios mayores, se establece una nueva clasificación profesional que implica una sustitución del sistema hasta ahora existente basado, exclusivamente, en categorías profesionales.



La nueva clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo.

El personal que presta sus servicios en las organizaciones y centros de trabajo afectadas por el presente convenio estará clasificado en 5 grupos profesionales definidos por nivel su responsabilidad y competencias profesionales. Cada grupo profesional se incluye en un área acorde a los puestos de trabajo.

El personal quedará integrado en alguno de los 5 grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

A partir de la publicación, en el Boletín Oficial del Estado, del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo obligadas las entidades a contratar por grupo profesional y puesto de trabajo específico.

La pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación de grado ya que puede suplirse por habilitación profesional, certificado de cualificación profesional o certificados de profesionalidad adquirida por experiencia laboral, salvo en aquellos puestos en que responda a un obligado cumplimiento de la legislación vigente.

Definición de competencias de los grupos profesionales

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales definidos con sus respectivas responsabilidades y competencias profesionales.

Grupo profesional 1. Área de Servicios Educativos. Personal directivo.

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento del centro de trabajo.

Realiza funciones que exigen un alto grado de iniciativa, autonomía, planificación, integración, coordinación, supervisión de funciones realizadas por colaboradores, toma de decisiones y que suponen la asunción de la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa. Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa:

1. Director/a.



2. Subdirector/a.
3. Jefe/a de estudios o Tutor.

Grupo profesional 2. Área de Servicios Educativos. Personal de intervención formativa.

Colabora en las actividades formativas desarrolladas en el centro de trabajo interviniendo en la formación de los jóvenes. Se exige iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de las mismas.

Realiza funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas que exigen iniciativa, autonomía, trabajo en equipo, toma de decisiones y responsabilidad. Se requiere titulación específica de grado, ciclos formativos de grado medio o superior, habilitaciones profesionales o certificados de cualificación profesional.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Educador/a.
2. Médico/a.
3. Psicólogo/a.
4. Capellán.

Grupo profesional 3. Área de Administración y Servicios Generales: Mandos.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente, optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada. Se le requiere formación técnica de grado medio o superior o certificados de cualificación profesional.

En el área administrativa tienen asignada la gestión técnica, económica y administrativa del centro de trabajo, particularmente, en los servicios de recursos humanos, organización administrativa, asuntos económicos, archivos y bibliotecas.

En el área de servicios tienen asignada la realización de funciones logísticas.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Jefe/a de Administración o Secretaría.
2. Intendente.
3. Gobernante/a.
4. Jefe/a de Negociado.
5. Jefe/a de Cocina.

Grupo profesional 4. Área de Administración y Servicios Generales: Técnicos.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Técnico/a de Gestión.
2. Cocinero/a.
3. Socorrista.

Las anteriores categorías profesionales de Oficial y Oficial de Primera se asimilan al puesto de trabajo de Técnico de Gestión Administrativa.

Grupo profesional 5. Área de Administración y Servicios Generales: Personal de administración y servicios.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Conserje.
2. Oficial de Mantenimiento.
3. Ayudante de Cocina.
4. Auxiliar Administrativo.
5. Auxiliar de Servicios Generales.
6. Personal de Servicios Domésticos.
7. Auxiliar de oficios.

Las anteriores categorías profesionales de Oficial de Segunda, Celador, Portero, Ordenanza y Telefonista se asimilan al puesto de trabajo de Oficial de Mantenimiento.

Las anteriores categorías profesionales de Guarda, Sereno, Empleado de Mantenimiento y Jardinería y Personal no cualificado se asimilan al puesto de

trabajo de Auxiliar de Servicios Generales.

Las anteriores categorías profesionales de Empleado de Servicios de Comedor y Limpieza y Empleado de costura, lavado y plancha se asimilan al puesto de trabajo de Personal de Servicios Domésticos.

Artículo 18. Clasificación de Personal. Definición de Competencias de los Puestos de Trabajo.

Área de servicios educativos

Grupo profesional 1. Personal directivo.

1. Director/a.

Competencia general: Dirige, orienta y supervisa las actividades en todos sus aspectos y otras que le sean encomendadas por el titular de la empresa.

2. Subdirector/a.

Competencia general: Auxilia y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.

3. Jefe/a de estudios o Tutor.

Competencia general: Responde al desarrollo del conjunto de actividades educativas y/o formativas de la empresa bajo la dirección del titular de la misma.

Grupo profesional 2. Personal de intervención formativa.

1. Educador/a.

Competencia general: Colabora en la actividad formativa de la empresa bajo la dirección del titular y/o Jefe/a de estudios o Tutor.

2. Médico/a.

Competencia general: Realiza las funciones propias de su especialidad.

3. Psicólogo/a.

Competencia general: Realiza las funciones propias de su especialidad.

4. Capellán.

Competencia general: Realiza las funciones propias de su especialidad.

Área de administración y servicios generales



Grupo profesional 3. Mandos.

1. Jefe/a de administración o Secretaría.

Competencia general: Es el profesional, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección, que tiene a su cargo la gestión administrativa y/o la secretaría del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración y/o secretaría supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

2. Intendente.

Competencia general: 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.

3. Gobernante/a.

Competencia general: Gestiona las actividades propias que se realizan en las dependencias de la empresa, optimizando los recursos materiales y humanos de que se dispone para ofrecer la mejor calidad del servicio y atención al cliente, organizando y dirigiendo al personal de limpieza, comedor y cocina, en este último caso en defecto de Jefe de Cocina. Se ocupa de la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargado, en su caso, de la confección de menús, organización y control de la lavandería, etc.

4. Jefe/a de negociado.

Competencia general: Es el trabajador que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida, con iniciativa y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, dirige y coordina, con plena responsabilidad, la actividad del conjunto de servicios administrativos del centro o de una dependencia administrativa, en el caso de que fuere necesario.

En particular, y entre otras tareas, se ocupa de:

- Proponer los métodos y procedimientos para llevar a cabo la actividad administrativa.
- Realizar la tramitación e impulsión de expedientes.
- Confeccionar los documentos, fichas, estadillos y partes que aseguren la



realización eficiente del trabajo.

- Preparar los informes que, en relación a su cometido, sean solicitados.
- Controlar los gastos e ingresos, así como determinar los medios materiales necesarios en cada momento.
- Coordinar y supervisar, en su caso, el trabajo del personal administrativo a su cargo.

5. Jefe/a de cocina.

Competencia general: Administra unidades de producción culinaria, gestiona sus procesos prestando asistencia técnica y operativa y determina ofertas gastronómicas, optimizando los recursos materiales y humanos, responsabilizándose de la correcta manipulación de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado y control de sus todos los procesos, garantizando la adecuada conservación de sus valores nutricionales en las debidas condiciones. Es quien dirige a todo el personal de cocina.

Grupo profesional 4. Técnicos.

1. Técnico/a de gestión.

Competencia general: Realiza, bajo la dirección de su inmediato superior, las operaciones técnicas de gestión administrativa contable, auditoria, financiera, comercial, fiscal y de recursos humanos de la empresa, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales. Es también quien poseyendo la cualificación de los oficios correspondientes dirige y es el responsable del montaje de las instalaciones generales, de su puesta en marcha y del mantenimiento del inmueble, jardines e instalaciones de la empresa, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

2. Cocinero/a.

Competencia general: Desarrolla, bajo la dirección de su inmediato superior, los procesos de pre elaboración, preparación, presentación y conservación de los alimentos, definiendo ofertas gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.

3. Socorrista.

Competencia general: Vela por la seguridad de los usuarios de piscinas e

instalaciones acuáticas, previniendo situaciones potencialmente peligrosas e interviniendo de forma eficaz ante un accidente o situación de emergencia, y por el adecuado mantenimiento, orden y limpieza de las instalaciones y piscina.

Grupo profesional 5. Personal de administración y servicios.

1. Conserje.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, y realiza trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

En particular, y entre otras tareas, se ocupa de:

- la recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias e instalaciones de la empresa;
- el cuidado del orden y compostura de los colegiales para el mejor trato y conservación de las instalaciones de la empresa;
- la limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada;
- la vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando por que no se altere el orden;
- la puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren la empresa;
- las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios;
- el encendido y apagado de las luces en los elementos comunes;
- el cuidado y normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes bajo la dirección del Oficial de mantenimiento.

2. Oficial de mantenimiento.

Competencia general: bajo la dirección de su inmediato superior, realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento del inmueble, jardines e instalaciones de la empresa, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

3. Ayudante de cocina.

Competencia general: Se encarga, bajo la dirección de su inmediato superior, de pre elaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

4. Auxiliar administrativo.

Competencia general: Realiza, bajo la dirección de su inmediato superior, las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización.

5. Auxiliar de servicios generales.

Competencia general: Bajo la dirección de sus superiores, auxilia al Conserje en el desempeño de sus funciones.

En particular, y entre otras tareas, se ocupa de:

- realizar dentro de las dependencias del centro traslados de material, enseres, mobiliario acorde a las posibilidades en relación al tamaño y peso.
- realizar todo encargo y tareas que se le encomienden relacionadas con el servicio dentro y fuera del centro.
- realizar todas aquellas tareas que no presenten dificultad y para las que no se requieran preparación especial y que le sean encargadas por sus superiores.
- el cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.
- en general, cualesquiera otras funciones análogas que por razones del servicio se le encomiende.

6. Personal de servicios domésticos.

Competencia general: Realiza, bajo la dirección de su inmediato superior, las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de



prevención de riesgos laborales.

7. Auxiliar de oficios.

Cualquiera que sea su grupo profesional, será el trabajador contratado bajo la modalidad de contrato para la formación o aprendizaje de acuerdo con la legislación vigente.

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 Onterna

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 grupo 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 el centro ascenderán a Oficiales, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

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 de los Grupos I y II. La jornada a tiempo completo es de 1.472 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que equivale a un promedio semanal en cómputo anual de 34 horas semanales. El Director, Subdirector y Jefe de Estudios o Tutor, realizarán cinco horas semanales más.

Personal de los Grupos III, IV y V. La jornada a tiempo completo es de 1.688 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, lo que equivale a un promedio semanal en cómputo anual de 39 horas semanales.

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 incapacidad temporal sobreviniera 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. A falta de acuerdo, las vacaciones se disfrutarán a partir del día en el que correspondiese la reincorporación al trabajo.

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 2 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 a una provincia no limítrofe o isla el plazo será de cinco días. En el caso de hospitalización este permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibiera el alta médica.

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 15 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 12 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, adopción o acogimiento múltiples. 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 uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Quien, 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 diaria, 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 permiso de lactancia y 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 en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre trabajador y empresario sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores serán resueltas a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley36/2011 reguladora de la jurisdicción social.

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.

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.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 grupo profesional. 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 según los requisitos establecidos en la legislación vigente, aplicable al efecto. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la pensión de jubilación de la Seguridad Social podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

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

Los trabajadores 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 ambos progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos de descanso no podrá exceder de las 16 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 otro progenitor 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.

Estos complementos no se abonarán en el caso de que se extinga o cese la relación contractual entre empresa y trabajador.

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 Continúa

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 75% de lo establecido para los colegiales residentes. Es potestativo para la empresa establecer que el referido personal no sobrepase el 15% 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 un descuento del 50% para sí o para sus hijos en el coste de los derechos de matrícula de dos convocatorias por asignatura en los estudios conducentes a la obtención del título oficial de Grado de la 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 los años 2011 y 2012, los salarios establecidos en las tablas que se adjuntan como anexos I y II. La correspondiente al año 2011 tendrá efecto desde el 1 de septiembre de 2011.

Las tablas salariales para los años 2013 y 2014 serán las que figuran a continuación:

- Año 2013: incremento de un 0'4%, aplicable exclusivamente sobre el salario y con efectos desde el 1 de enero de 2013.
- Año 2014: será objeto de negociación específica.

Artículo 46. Trabajos de Diferente Categoría

Cuando por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen se encomiende al personal funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes a su grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que regule la movilidad funcional.

Artículo 47. 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 48. 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 49. 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 50. 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 51. Paga por Antigüedad en la Empresa

Los trabajadores contratados con anterioridad a 1 de enero de 1997 tendrán derecho, al cumplir 25 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 25 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 25 años.

Artículo 52. 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 53. 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 54. 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 55. 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 56. 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 57. 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 58. 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 59. 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 60. 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.

Artículo 61. Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de los Colegios Mayores Universitarios

Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de los Colegios Mayores Universitarios, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

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

El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de los Colegios Mayores Universitarios».

La sede del Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de los Colegios Mayores Universitarios se establece en el domicilio social de CECE (Confederación Española de Centros de Enseñanza).

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

En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario





de entre sus miembros, recayendo siempre la Presidencia en un representante de la Patronal y la Secretaría en un representante de las organizaciones sindicales.

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

Los miembros del Órgano Paritario serán designados y sustituidos, en su caso, de una parte por las distintas organizaciones empresariales que componen este órgano, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales que componen este órgano. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por un periodo de igual duración, a excepción del Presidente, cuyo mandato será de un año según lo establecido anteriormente.

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 injustificadas 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 cometidas 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, indeseada, irrazonable, y ofensiva para quien la padece.

Artículo 63. Prescripción

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves, a los 10 días; las graves, a los 15 días; y las muy graves, a los 50 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.

Disposiciones Adicionales

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 grupo profesional 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.

Disposiciones Transitorias

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.

Disposiciones Finales

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 Inaplicación del Convenio

Cuando en un centro concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatutos de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las materias, en los términos y de acuerdo con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente en el momento en que dichas causas concurren.

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, vengan 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 2011

Confeccionadas para 14 pagas



| Categorías | Salarios – Euros | Trienios – Euros |
|--|------------------------|------------------------|
| <i>Área de Servicios Educativos</i> | | |
| Grupo I. Personal Directivo | | |
| Director | 2.478,65 | 58,02 |
| Subdirector | 2.189,46 | 58,02 |
| Jefe de estudios o tutor | 1.970,92 | 53,31 |
| Grupo II. Personal de Intervención Formativa | | |
| Educador/a | 1.666,76 | 36,45 |
| Médico | 1.666,76 | 36,45 |
| Psicólogo/a | 1.666,76 | 36,45 |
| Capellán | 1.666,76 | 36,45 |
| <i>Área de Administración y Servicios Generales</i> | | |
| Grupo III. Mandos | | |
| Jefe/a de administración o secretaria | 1.302,01 | 31,46 |
| Intendente | 1.112,15 | 28,03 |
| Gobernante/a | 1.098,97 | 26,64 |
| Jefe/a de negociado | 1.099,17 | 26,95 |
| Jefe/a de cocina | 1.048,65 | 26,64 |
| Grupo IV. Técnicos | | |
| Técnico/a de Gestión | 1.048,65 | 26,64 |
| Cocinero | 999,54 | 26,64 |
| Socorrista | 958,69 | 26,64 |
| Grupo V. Personal de Administración y Servicios | | |
| Conserje | 1.098,97 | 26,64 |
| Oficial de Mantenimiento | 958,69 | 26,64 |
| Ayudante de Cocina | 958,69 | 26,64 |
| Auxiliar Administrativo | 917,85 | 26,64 |
| Auxiliar de Servicios Generales | 917,85 | 26,64 |
| Personal de Servicios Domésticos | 917,85 | 26,64 |
| Auxiliar de Oficios | S.M.I. | |

ANEXO II**Tablas salariales 2012**

Confeccionadas para 14 pagas



| Categorías | Salarios - Euros | Trienios - Euros |
|--|------------------------|------------------------|
| <i>Área de Servicios Educativos</i> | | |
| Grupo I. Personal Directivo | | |
| Director | 2.491,04 | 58,02 |
| Subdirector | 2.200,40 | 58,02 |
| Jefe de Estudios o Tutor | 1.980,78 | 53,31 |
| Grupo II. Personal de Intervención Formativa | | |
| Educador/a | 1.675,09 | 36,45 |
| Médico | 1.675,09 | 36,45 |
| Psicólogo/a | 1.675,09 | 36,45 |
| Capellán | 1.675,09 | 36,45 |
| <i>Área de Administración y Servicios Generales</i> | | |
| Grupo III. Mandos | | |
| Jefe/a de Administración o Secretaría | 1.308,52 | 31,46 |
| Intendente | 1.117,71 | 28,03 |
| Gobernante/a | 1.104,47 | 26,64 |
| Jefe/a de Negociado | 1.104,66 | 26,95 |
| Jefe/a de Cocina | 1.053,89 | 26,64 |
| Grupo IV. Técnicos | | |
| Técnico/a de Gestión | 1.053,89 | 26,64 |
| Cocinero | 1.004,54 | 26,64 |
| Socorrista | 963,48 | 26,64 |
| Grupo V. Personal de Administración y Servicios | | |
| Conserje | 1.104,47 | 26,64 |
| Oficial de Mantenimiento | 963,48 | 26,64 |
| Ayudante de Cocina | 963,48 | 26,64 |
| Auxiliar Administrativo | 922,43 | 26,64 |
| Auxiliar de Servicios Generales | 922,43 | 26,64 |
| Personal de Servicios Domésticos | 922,43 | 26,64 |
| Auxiliar de Oficios | S.M.I. | |