

J-18.0227-0301	8196409VG3189N		Fundación Patrimonio Comunal Olivadero.	Fundación Patrimonio Comunal Olivadero. Cl Prim, 12 Pl.04. 28004 Madrid (Madrid)	11934	202	0	293	Urbana
J-18.0227-0302	8294603VG3289C		Desconocido.	Desconocido.	6833	0	2	0	Urbana
J-18.0227-0303	8293455VG3189S		Garcí Gutiérrez Francisco Javier.	Garcí Gutiérrez Francisco Javier. Cl Manuel Altolaguirre Pl:01 Pt:C Castell de Ferro. 18740 Gualchos (Granada)	246	0	15	0	Urbana
J-18.0227-0304	900	9100	Junta de Andalucía	Junta de Andalucía Cl Juan Antonio Vizarrón 41010 Sevilla (Sevilla)	214198	59	0	0	Rural

NUMERO 1.939

**JUNTA DE ANDALUCIA**

CONSEJERIA INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO  
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

**ANUNCIO**

Resolución de 29 de abril de 2016, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Escuela Universitaria EGB "La Inmaculada Concepción"

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ESCUELA UNIVERSITARIA EGB "LA INMACULADA CONCEPCION" (con código de convenio nº 18000072011982), acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 15 de febrero de 2016 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, Juan José Martín Arcos

III CONVENIO COLECTIVO DE LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE MAGISTERIO "LA INMACULADA" - GRANADA  
ARTICULO 1. AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio afecta solamente a la empresa Escuela Universitaria de Magisterio "La Inmaculada", sita en Calle Joaquina Eguaras, número 114 de Granada, dedicada a la actividad de enseñanza, docencia e investigación.

**ARTICULO 2. AMBITO PERSONAL**

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

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

a) Los reseñados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y los que desempeñan funciones de Director, Administrador y equivalentes.

b) Los graduados -becarios o no- que se inician en la investigación y la docencia bajo la dirección de los profesores, de conformidad con el Reglamento de la Escuela.

c) Los alumnos que participan en las tareas de los distintos departamentos o servicios, aunque disfruten de beca-colaboración o alguna beca análoga.

d) Los profesionales que en el campo de su especialidad colaboran en las tareas universitarias, cualesquiera que éstas sean, mediante contrato de arrendamiento de servicios profesionales.

e) El personal titulado o auxiliar contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación y Ciencia o con otras entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores de dichos proyectos.

f) Los profesores que tras cumplir, al menos los 65 años, se jubilen y continúen colaborando con el centro.

**ARTICULO 3. AMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio y su efectos económicos entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el boletín oficial correspondiente, y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2019, y será prorrogable de año en año de no ser denunciado por ninguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se realizará por escrito y se comunicará a la otra parte legitimada.

Denunciado el convenio, el mismo continuará vigente durante el periodo de negociación.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen acordado un nuevo convenio que sustituya al presente, el anterior dejará de tener vigencia. De común acuerdo, las partes podrán acudir al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el nuevo convenio colectivo que se firme no tendrá efectos retroactivos, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo convenio.

#### ARTICULO 4. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

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

#### ARTICULO 5. CLASIFICACION DEL PERSONAL.

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

- Grupo I: Personal docente e investigador.

Subgrupo I: Personal docente-investigador.

Subgrupo II: Personal de enseñanzas no oficiales.

Subgrupo III: Profesores Eméritos, Visitantes e Invitados.

- Grupo II: Personal de administración y servicios.

Subgrupo I: Personal titulado.

Subgrupo II: Personal administrativo.

Subgrupo III: Personal de Servicios y Oficinas.

Dentro de los grupos y subgrupos profesionales se establecen las categorías profesionales que se relacionan en el artículo siguiente, en función de los méritos acreditados, las aptitudes profesionales y de las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral y que serán objeto de desarrollo en el documento de la promoción académica establecida por el centro, para el caso del personal del grupo I.

No quedará dentro de la movilidad funcional establecida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la que se produzca entre personal del mismo grupo profesional.

Artículo 6. Grupo I: Personal docente e investigador.

Subgrupo I: Personal docente-investigador.

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

a) Profesor Catedrático: Es el que reuniendo los requisitos académicos exigidos por la legislación vigente, es contratado entre Doctores para ejercer funciones docentes y de investigación, desarrollando los programas según las orientaciones del centro.

Para acceder a esta categoría profesional se deberá estar en posesión de los méritos establecidos por la promoción académica del centro.

b) Profesor Titular: Es el que reuniendo los requisitos académicos exigidos por la legislación vigente, es contratado entre Doctores para ejercer funciones docentes y de investigación, desarrollando los programas según las orientaciones del centro.

Para acceder a esta categoría profesional se deberá estar en posesión de los méritos establecidos por la promoción académica del centro.

c) Profesor Adjunto: Es el que reuniendo los requisitos académicos exigidos por la legislación vigente, es contratado entre Doctores para ejercer funciones docentes y de investigación, o exclusivamente docentes, desarrollando los programas según las orientaciones del centro.

Para acceder a esta categoría profesional se deberá estar en posesión de los méritos establecidos por la promoción académica del centro.

d) Profesor Contratado Doctor: Es el que reuniendo los requisitos académicos exigidos por la legislación vigente, es contratado entre Doctores para ejercer funciones docentes y de investigación, o exclusivamente docentes, desarrollando los programas según las orientaciones del centro.

Para acceder a esta categoría profesional se deberá estar en posesión de los méritos establecidos por la promoción académica del centro.

e) Profesor Colaborador Licenciado: Es el que reuniendo los requisitos académicos exigidos por la legislación vigente, es contratado entre Licenciados, Arquitectos, Ingenieros o Graduados, para ejercer funciones docentes, desarrollando los programas según las orientaciones del centro.

f) Profesor Ayudante Doctor: Es el que reuniendo los requisitos académicos exigidos por la legislación vigente, es contratado entre Doctores para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación, por un máximo de cuatro años improrrogables.

g) Profesor Auxiliar o Ayudante: Es el que reuniendo los requisitos académicos exigidos por la legislación vigente, es contratado entre Licenciados, Arquitectos, Ingenieros o Graduados, para colaborar en tareas docentes y de investigación, bajo la dirección de un profesor tutor por un plazo máximo de tres años improrrogables.

h) Profesor Asociado: Es contratado entre Licenciados, Arquitectos, Ingenieros o Graduados que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del centro para el desarrollo de tareas docentes. Los contratos serán a tiempo parcial y con carácter temporal.

Subgrupo 2º Profesorado de enseñanzas no oficiales.

Es el encargado de impartir mayoritariamente las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos o diplomas que no tienen la consideración de títulos oficiales. Sus categorías, a título enunciativo, pueden ser:

a) Profesor Contratado Doctor: Es el que reuniendo los requisitos académicos exigidos por la legislación vigente, es contratado entre Doctores para ejercer funciones docentes desarrollando los programas según las orientaciones del centro.

b) Profesor Colaborador Licenciado: Es el que reuniendo los requisitos académicos exigidos por la legislación vigente, es contratado entre Licenciados, Arquitectos, Ingenieros o Graduados, para ejercer funciones docentes, desarrollando los programas según las orientaciones del centro.

c) Profesor Colaborador Diplomado. Es el que reuniendo los requisitos académicos exigidos por la legislación vigente, es contratado, entre Diplomados, para el desarrollo de tareas de docencia.

d) Profesor Asociado: Es contratado entre Licenciados, Arquitectos, Ingenieros o Graduados que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del centro. Los contratos serán a tiempo parcial y con carácter temporal.

Subgrupo 3º Profesores Eméritos, Visitantes e Invitados:

a) Profesor Emérito. Se nombra, con carácter temporal, de acuerdo con las condiciones exigidas por los Es-

tatutos y Reglamentos del Centro, entre profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la Universidad.

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

Por las especiales características del Centro los cargos de gobierno como Secretario, Director de Departamento y Coordinadores de Areas de Responsabilidad, y cualesquiera otros que puedan ser creados en el futuro, no se considerarán categorías profesionales si no cargos directivos funcionales temporales cuyos titulares serán nombrados y cesarán en el desempeño de sus funciones de conformidad con lo establecido en el reglamento de régimen interno del Centro.

#### ARTICULO 7. GRUPO DE PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS

Este grupo se clasifica en los siguientes subgrupos:

Subgrupo 1º. Personal Titulado

- a) Titulado de Grado Superior
- b) Titulado de Grado Medio

Subgrupo 2º: Personal administrativo:

a) Administración.

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

2) Oficial de primera. Es el empleado que, por su capacitación profesional y experiencia desempeña las funciones burocráticas o contables más delicadas o de mayor responsabilidad, asumiendo incluso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores.

3) Oficial de segunda. Es el empleado que ejerce funciones burocráticas o contables, despacha correspondencia o tramita documentos que exijan iniciativa o responsabilidad.

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

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

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

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

3) Operador: Es el empleado que está encargado de controlar el manejo de las máquinas que integran el Ordenador así como la ejecución de los programas y demás operaciones que se procesen en el mismo.

c) Biblioteca.

1) Bibliotecario / Facultativo. Es el titulado/a superior que por su especial formación y experiencia tiene encomendada la dirección, organización y control de la biblio-

teca. Desempeña las tareas de catalogación y clasificación, con utilización de los medios mecánicos e informáticos disponibles, de libros y revistas; organización de ficheros; organización y control de los servicios de la biblioteca; información bibliográfica, y cuantas otras tareas le capacitan su formación específica.

2) Ayudante de Biblioteca, titulado. Es el titulado superior o medio que por su especial formación y experiencia colabora con el bibliotecario en la organización y control de una biblioteca. Desempeña las tareas de catalogación y clasificación, con utilización de los medios mecánicos e informáticos disponibles, de libros; vaciado, catalogación y clasificación de revistas; organización, alfabetización y control de ficheros, organización y control de los servicios de la biblioteca (sala de lectura, préstamo, etc.); registro, conformación y gestión de las facturas de libros y material de biblioteca, así como organización y control, según instrucciones recibidas de la superioridad del Centro, de las tareas administrativas de la biblioteca; cuantas le capacitan su formación específica.

Subgrupo 3º Personal de Servicios y Oficinos:

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

2) Oficial de primera de oficios auxiliares o de Laboratorio. Es el que, poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo tales trabajos generales del mismo, sino aquéllos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

3) Oficial de segunda de oficios Auxiliares o de Laboratorio. Integran esta categoría los que, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

5) Ayudante de servicios auxiliares. Es el empleado que, sin la capacitación profesional y experiencia propia de los oficiales, se inicia y colabora con aquéllos en los trabajos generales propios de su oficio.

6) Auxiliar de Primera de Servicios Generales: Integra las antiguas categorías de Ordenanza, Bedel, Portero, Telefonista de primera y auxiliar de Librería. Es el profesional encargado de tareas como hacer recados dentro y fuera del centro, orientar al público, copia y fotocopia documentos, recoger y entregar correspondencia, atender al teléfono, vigilar los accesos al centro y sus dependencias, controlar las entradas y salidas de las personas y dar parte a su superior inmediato.

6) Auxiliar de Segunda de Servicios Generales: Es el profesional que bajo la supervisión del personal auxiliar de primera está encargado de algunas de las siguientes tareas: hacer recados dentro y fuera del centro, orienta al público, copia y fotocopia documentos.

7) Personal de Limpieza. Es el encargado de hacer limpieza en las aulas, despachos, servicios y demás dependencias del Centro.

#### ARTICULO 8.

Las categorías especificadas en los artículos anteriores tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen de la

actividad del Centro y sus necesidades no lo requieren y las disposiciones legales no lo exigen.

Podrán existir otras categorías de acuerdo con la legislación vigente y el Reglamento de Régimen interno del Centro, previo consenso con el comité de empresa.

La posesión de títulos o diplomas académicos no modifica por sí solo la clasificación profesional de quienes los ostentan o posean salvo los ascensos previstos en la promoción académica.

#### ARTICULO 9. JORNADA DE TRABAJO

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

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

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

El profesorado del Centro tener en función de su categoría, dedicación, capacitación, orientación personal y necesidades del Centro a los siguientes tipos de funciones:

- i) Docencia ii) Investigación iii) Gestión.

Se entiende por funciones docentes la docencia presencial en aulas y laboratorios, las tutorías y atención a los estudiantes, el seguimiento y evaluación de prácticas externas, la elaboración de guías docentes y materiales didácticos, la dedicación al estudio y actualización en su campo de conocimiento, la dirección, seguimiento y evaluación de trabajos fin de grado o máster, la preparación, realización y evaluación de exámenes y trabajos, la participación en innovación docente, la participación en actividades de formación continua, la participación en las actividades y reuniones de organización y coordinación académica de las enseñanzas y cuantas otras actividades universitarias relacionadas con la docencia puedan establecerse.

Se entiende por funciones de investigación: el diseño, la dirección y la ejecución material de trabajos y proyectos de investigación, la coordinación de grupos de investigación así como la participación en ellos, la dirección o codirección de tesis doctorales y trabajos de investigación, la difusión del conocimiento mediante la redacción de publicaciones, libros, informes, la dirección, organización y participación en congresos, conferencias y reuniones científicas, la colaboración con otros grupos de investigación, la participación en procesos de evaluación por pares, y en general la participación en todas aquellas actividades investigadoras que hayan sido aprobadas por el Centro.

Se entiende por funciones de gestión: desempeñar cargos académicos unipersonales de representación,

dirección, coordinación y gestión, participar en órganos colegiados de representación y gestión, participar en la elaboración, ejecución y evaluación de los planes de mejora del Centro, así como en las actuaciones tendentes a su implantación, participar en el diseño, implantación y evaluación de planes de estudio y programas de formación, participar en todas aquellas otras actividades de gestión que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno del Centro.

La dedicación general del personal a tiempo completo se distribuye de la siguiente forma:

(1) entre un 80% y un 90% para actividades docentes y de investigación y

(2) entre un 10% y un 20% a actividades de formación continua orientadas a la docencia y/o la investigación y a actividades de gestión básica.

El porcentaje recogido en el punto (1) podrá ser reducido por actividades de dirección o gestión que precisen de una dedicación continuada, en los términos que establezca anualmente el Centro. La distribución del porcentaje establecido en el punto (1) a funciones docentes y a funciones de investigación dependerá de la categoría, capacitación, orientación personal y necesidades y situación del Centro y se establecerá en un documento o plan de dedicación anual e individual que elaborará la Dirección del Centro.

La dedicación máxima anual del profesorado con dedicación exclusiva a clases y seminarios será de 480 horas.

La dedicación máxima anual del profesorado con dedicación plena a clases y seminarios será de 420 horas.

El personal docente e investigador con dedicación parcial tendrán distribuida su jornada conforme a lo establecido en su contrato.

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

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

#### ARTICULO 10. DISPOSICIONES COMUNES EN MATERIA DE JORNADA.

Atendiendo en lo posible a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de todo el personal estarán subordinados a las necesidades docentes, investigadoras y, en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos a los planes que establezcan los Centros al distribuir y coordinar las clases teóricas y prácticas de acuerdo con los planes de estudio vigentes, el número de alumnos, las aulas, seminarios, y laboratorios disponibles, el desarrollo de los programas de investigación, y las demás actividades culturales y formativas propias del quehacer universitario, incluso cuando para la realización de dichas tareas se tengan que atender compromisos fuera de los centros de trabajo, en territorio nacional o en el extranjero.

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

Todo el personal podrá disfrutar, en el intermedio de su trabajo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, de un período de descanso durante la misma de duración máxima de treinta minutos.

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

El centro atendiendo a las circunstancias de su actividad podrán establecer en sus calendarios laborales una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores. Esta distribución irregular de la jornada puede llegar hasta el 15 % de las jornadas anuales previstas en el artículo 9, comunicando su aplicación a la representación legal de los trabajadores con la debida antelación.

El personal del Grupo II, reducirá su jornada a 35 horas semanales efectivas en forma continuada y no recuperables durante los meses de julio y agosto. Durante ese periodo se podrán establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos. A petición del comité de empresa, esa jornada se efectuará de lunes a viernes.

#### ARTICULO 11

Todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará preferentemente en los meses de julio y agosto, de 31 días naturales de vacaciones por año natural, de los que 9 deberán ser, necesariamente, sábados y domingos. El personal de nuevo ingreso o que cause baja, tendrá derecho, en función del tiempo trabajado durante el año natural, a la parte proporcional correspondiente. En caso de que el disfrute del mes completo coincidiera total o parcialmente con el período de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Estatuto de los trabajadores en los artículos 48.4 y 48 bis, los días coincidentes se disfrutarán inmediatamente a continuación del periodo de la suspensión. No obstante, las partes podrán acordar otras fechas de disfrute.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre

que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

#### ARTICULO 12

El personal docente-investigador disfrutará de los mismos días de descanso que disfruten los alumnos según disponga el calendario académico en Navidad y Semana Santa. El personal de administración y servicios disfrutará de nueve días naturales de descanso en Navidad y seis en Semana Santa, si bien los Centros podrán establecer turnos entre el personal, al efecto de mantener el servicio en los mismos, no considerándose extraordinario el trabajo realizado en tales turnos.

El Centro, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, en su caso, podrá modificar los días de descanso a que se refiere el párrafo anterior, sin que en ningún caso se pueda superar la jornada máxima anual regulada en el presente convenio.

Todo el personal del Centro disfrutará de un día más de descanso al año. El personal del Grupo II disfrutará además de dos días adicionales de descanso al año. El trabajador solicitará con una antelación de 5 días el disfrute de este permiso. Su concesión se realizará de mutuo acuerdo.

#### ARTICULO 13. SALARIO

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

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos o jubilaciones.

Los salarios serán abonados por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

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

Las retribuciones son las que se indican en el Apéndice Tablas Salariales y corresponden a las jornadas que se indican en las mismas.

Para el personal del Grupo 2 que sea contratado a jornada parcial se abonarán proporcionalmente a la jornada contratada dichas tablas salariales.

Las retribuciones que perciban los trabajadores serán las establecidas en los artículos siguientes.

Será de aplicación, en cuanto a complementos salariales lo que se disponga en el presente convenio colectivo.

#### ARTICULO 14. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS

Las percepciones económicas del personal docente e investigador están compuestas por los siguientes conceptos:

Salario base. El salario base mensual para cada una de las categorías es el que se indica en el Apéndice Tablas Salariales.

Complemento de categoría.- Este personal percibirá en concepto de complemento de categoría la cuantía establecida en Apéndice Tablas Salariales.

Complementos de productividad.- Consistentes en tres tipos: complemento docente general, complemento docente específico y complemento de investigación.

Los complementos de productividad se solicitarán y serán evaluados por una comisión de acuerdo con los criterios aprobados por la entidad titular del centro, que se harán públicos, tendrán carácter trianual, es decir, que se podrán solicitar pasados tres años desde la última concesión. Deberá transcurrir un periodo de tres años desde la firma del convenio para poder solicitar el primer complemento de productividad, debiendo estar publicados los criterios de evaluación en el plazo de un año desde la publicación del convenio.

Formará parte de la Comisión Evaluadora un miembro del Comité de Empresa, a designar por el propio comité.

No será necesario que dichas anualidades sean consecutivas con los méritos exigidos para percibir el complemento.

Los complementos docente específico y de investigación no podrán solicitarse simultáneamente.

El límite de concesión será un máximo de 10 complementos docentes generales, y 10 complementos entre docentes específicos y de investigación, por cada trabajador docente-investigador. En caso de que la evaluación de un complemento sea negativa no podrá volver a solicitarse hasta pasados tres cursos desde la última evaluación.

Los complementos docentes generales pueden solicitarlos los profesores del Centro con categorías de colaborador licenciado, contratado doctor, adjunto, titular o catedrático, a partir de los cuatro años de antigüedad en el Centro. Los complementos docentes específicos pueden solicitarlos los profesores del Centro con categorías de colaborador licenciado, contratado doctor, adjunto, titular o catedrático, a partir de los seis años de antigüedad en el Centro. Los complementos de investigación pueden solicitarlos los profesores del Centro con categorías de adjunto, titular o catedrático, a partir de los seis años de antigüedad en el Centro.

Complementos funcionales directivos temporales.- Los trabajadores que sean nombrados para realizar este tipo de funciones, percibirán un complemento mientras dure el ejercicio de la misma, en las cuantías establecidas en el Apéndice Tablas Salariales. Este complemento se dejará de percibir cuando el trabajador finalice el nombramiento que da derecho al percibo del mismo.

Otros complementos. Tendrán el carácter de retribución complementaria no consolidable cualesquiera otros complementos, pluses, gratificaciones, etc., que pudieren ser establecidas por el Centro.

#### ARTICULO 15. SALARIO DEL PERSONAL NO DOCENTE. SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS

Salario base. El salario base mensual para cada una de las categorías es el que se indica en el Apéndice Tablas Salariales.

Complementos funcionales directivos temporales. Los trabajadores que sean nombrados para realizar este tipo de funciones, percibirán un complemento mientras dure el ejercicio de la misma, en las cuantías establecidas en el Apéndice Tablas Salariales. Este complemento se dejará de percibir cuando el trabajador finalice el nombramiento que da derecho al percibo del mismo.

Complemento de productividad.- Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de los servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador devengará un complemento por la formación y conocimientos adquiridos en un periodo de tres años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma, no siendo acumulables las horas de formación de un periodo al siguiente.

El trabajador tendrá derecho a la percepción del mencionado complemento siempre que acredite la realización, en los tres años anteriores, de esa formación complementaria.

Los complementos de productividad se solicitarán y serán evaluados por una comisión de acuerdo con los criterios aprobados por la entidad titular del centro, que se harán públicos y tendrán carácter trianual, es decir que se podrán solicitar pasados tres años desde la última concesión. Deberá transcurrir un periodo de tres años desde la firma del convenio para poder solicitar el primer complemento de productividad, debiendo estar publicados los criterios de evaluación en el plazo de un año desde la publicación del convenio.

Formará parte de la Comisión Evaluadora un miembro del Comité de Empresa, a designar por el propio comité.

Podrán solicitar este complemento aquellos trabajadores con una antigüedad mínima de 5 años en el Centro. Se reconocerán como máximo 10 complementos.

Otros complementos. Tendrán el carácter de retribución complementaria no consolidable cualesquiera otros complementos, pluses, gratificaciones, etc., que pudieren ser establecidas por el Centro.

#### ARTICULO 16. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Su cuantía viene determinada por el importe del salario base, complemento ad personam, complementos por funciones directivas temporales, y para el personal del grupo 1 por los complementos de categoría.

Las pagas extraordinarias no incluyen en ningún caso los complementos de productividad.

En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo trabajado, siendo el período computable para la de mayo del 1 de junio del año anterior al 31 de mayo del año en curso, para la de julio del 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año en curso y para la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas, coincidiendo con las mensualidades de mayo, julio y diciembre.

#### ARTICULO 17. HORAS EXTRAORDINARIAS

Son horas extraordinarias las que realice el personal del Grupo II, por encima de la jornada contractualmente establecida, a petición del Centro,. Su realización tendrá carácter voluntario para el trabajador.

Las horas extraordinarias se compensarán por el mismo tiempo con descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización a concretar de común acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de que no sea posible esta compensación cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará conforme a lo establecido en el Anexo de Tablas Salariales.

#### ARTICULO 18. ROPA DE TRABAJO.

El personal adscrito al Grupo II, Subgrupo III, tendrá derecho a que le sea facilitado, de forma gratuita, el vestuario y calzado adecuado para la función que realiza.

#### ARTICULO 19. JUBILACION E INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA.

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

#### ARTICULO 20. FALLECIMIENTO.

La empresa abonará en caso de fallecimiento del trabajador dos mensualidades de igual cuantía al último sueldo percibido a sus herederos atendiendo al siguiente orden de preferencia, viuda o viudo, hijos, hermanos de menor edad y ascendientes directos.

#### ARTICULO 21. INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

#### ARTICULO 22. VACANTES

Las vacantes que se produzcan en cualquier grupo o categoría serán cubiertas preferentemente entre el personal de categorías inferiores del mismo subgrupo, que tengan la oportuna titulación combinando la capacidad y aptitud con la antigüedad en el mismo.

De no existir, a juicio del Titular del Centro, personal idóneo, dichas vacantes podrán ser cubiertas libremente por el Centro.

#### ARTICULO 23. FORMACION

Con objeto de fomentar la formación del personal del centro y contribuir a su desarrollo personal y profesional, el Centro podrá establecer, de acuerdo con sus necesidades, programas de formación continua. La participación en ellos tendrá carácter voluntario para los trabajadores excepto cuando la formación esté dirigida a la adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo. Cuando se trate de jornadas que no sean organizadas por la empresa, para que las mismas computen como jornada laboral requerirá de la autorización expresa de la empresa.

#### ARTICULO 24. RESERVA Y PLAZAS GRATUITAS.

Todos los hijos del personal del Centro tendrán plaza gratuita en el mismo. Esta plaza no comprenderá el importe de las tasas oficiales de la Universidad de Granada. La enseñanza gratuita mencionada afectará úni-

camente al estudio de una sola titulación oficial de Grado por cada miembro familiar con un máximo de cuatro convocatorias por asignatura.

Este derecho está condicionado a que los trabajadores y beneficiarios de la exención, caso de cumplir las condiciones señaladas por la convocatoria, ejerciten el derecho de solicitud de ayudas al estudio sea cual sea la entidad convocante. Si le son concedidas reintegrarán al Centro las cantidades percibidas.

El beneficio de enseñanza gratuita previsto en el presente artículo se aplicará en proporción a la jornada a tiempo completo exclusiva y al número de meses trabajados. Para tener derecho a estas plazas gratuitas los interesados deberán solicitarlo mediante impreso adecuado facilitado por la secretaría del Centro al formalizar la matrícula.

#### ARTICULO 25. DESPIDOS Y REGIMEN DISCIPLINARIO.

En materia de despidos el titular del centro seguirá lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores en función de la causa alegada. Para la regulación del Régimen Disciplinario y su ejercicio por parte de la Titularidad se aplicará expresamente el título V del XIII Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación". La expresa remisión se extiende también a la regulación de la extinción del contrato de trabajo que se desarrolla en el art. 29 del citado convenio nacional.

#### ARTICULO 26. POLIVALENCIA FUNCIONAL.

Se podrá acordar en contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir, la realización de labores propias de 2 o más categorías de los grupos y subgrupos profesionales. El trabajador recibirá como retribución la propia de las categorías realizadas en proporción a la jornada pactada en cada una de ellas.

#### ARTICULO 27. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

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

#### ARTICULO 28. CONTRATACION

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiera sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio. El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador/a y el titular del Centro.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes los organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente. Para las modalidades de contratación realizadas se estará a lo establecido en el XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educa-

ción universitaria e investigación o en el vigente que lo sustituya en el momento de la contratación.

#### ARTICULO 29. COMISION PARITARIA PARA LA INTERPRETACION DEL CONVENIO.

1. Estará integrada por vocales en número igual de representantes, dos como máximo, por cada una de las partes contratantes, titularidad y trabajadores. Los miembros nombrados para representar a los trabajadores serán designados por elección directa de los mismos reunidos en asamblea. La empresa designará libremente su representación en la comisión. Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados por asesores que no tendrán derecho a voto, hasta un número máximo de dos. La adopción de acuerdos se realizará por mayoría.

2. Será domicilio oficial de la comisión paritaria, la sede de la empresa.

3. Se reunirá con periodicidad semestral y cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes. En la convocatoria se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de presidencia y secretaría.

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la comisión paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la comisión paritaria en el menor plazo posible.

4. Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La resolución de la comisión paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la comisión paritaria realice "in situ".

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la comisión paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La comisión paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

5. Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.

b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

c) Cualesquier otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

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

a) Se remitirá solicitud por escrito dirigida al Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo

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.

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

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

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

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

Las partes podrán acudir al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la comisión paritaria, se podrá solicitar procedimiento de mediación al SERCLA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de cada parte de la comisión paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SERCLA.

#### ARTICULO 30. PERMISO SIN SUELDO.

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si se hace con un preaviso de quince días, y si la dirección no desestima la solicitud motivadamente. La incorporación tras el permiso deberá coincidir con día lectivo.

#### ARTICULO 31. SEGUROS.

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

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

Capital asegurado en caso de muerte: 16.095,63 euros (3.000.000 de pesetas).

En caso de invalidez permanente: 30.050,61 euros (5.000.000 de pesetas).

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

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

ARTICULO 32. CLAUSULA DE INAPLICACION (DESCUELGO).

Conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del E.T., cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T.), a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La solicitud de descuelgo la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo para el procedimiento de Inaplicación se deberá respetar el siguiente procedimiento:

1. Se solicitará por cualquiera de las partes la intervención de la Comisión Paritaria en el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del E.T.

2. De no alcanzarse acuerdo en la cuestión solicitada a la comisión paritaria, se podrá solicitar procedimiento de mediación al SERCLA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de cada parte de la comisión paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SERCLA.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. Fomento de la adaptación curricular del profesorado.

Los profesores Titulares de Escuela Universitaria, a tiempo completo, que no cumplan los requisitos establecidos en el Artículo 72.2 de la Ley Orgánica de Universidades, y que a la firma del presente convenio no hayan disfrutado de una reserva horaria de su jornada,

podrán solicitar la reserva de un 20% de su jornada anual prevista en el Artículo 34 de este Convenio, durante un máximo de dos cursos académicos, sin merma de retribuciones, para destinarlo a la obtención de los títulos y evaluaciones allí establecidos.

En la concesión de la reserva, el Centro establecerá los criterios de concesión, su duración y objetivos.

No se concederán estas reservas horarias en el caso de que supongan nuevas contrataciones de profesorado.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Cualquier modificación legal o convencional que se produzca durante la vigencia del presente convenio colectivo se entenderá que afecta automáticamente a lo aquí regulado.

#### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

I. Dentro del personal docente se mantendrá la categoría de Profesor/a Titular de Escuela Universitaria considerándose la misma a extinguir, no pudiéndose realizar contrataciones con dicha categoría a partir de la entrada en vigor del convenio. En cuanto a la jornada de trabajo de este personal, se entenderá que es a régimen de dedicación plena cuando impartan 360 horas de clases en cómputo anual. Esta dedicación supone una presencia en el centro de 30 horas semanales, de las cuales 10 se dedicaran a investigación, preparación de clases, evaluación, y el resto a la atención directa de los alumnos en clases, seminarios o tutorías, de acuerdo con el plan de estudios y el sistema pedagógico adoptado por el centro.

El régimen de dedicación parcial supone la impartición de menos de 360 horas de clases en cómputo anual por cada curso académico.

Los profesores con dedicación parcial tendrán una hora de tutoría por cada noventa horas de clases anuales.

II. Dentro del personal de administración y servicios el Centro mantendrá la siguiente tabla de categorías a extinguir, no pudiéndose realizar contrataciones con dichas categorías a partir de la entrada en vigor del convenio.

- a) Jefe de Biblioteca
- b) Ayudante de biblioteca
- c) Jefe de Secretaría
- d) Oficial administrativo
- e) Auxiliar administrativo
- f) Jefe de Administración
- g) Limpiadora
- h) Conserje
- i) Ordenanza

III. RECLASIFICACION DEL PERSONAL CONTRATADO CON LAS CATEGORIAS A EXTINGUIR INDICADAS EN EL PUNTO ANTERIOR.

El personal contratado con categorías a extinguir, podrá optar por reclasificarse, de conformidad a la clasificación que establece el presente convenio, según la correspondencia de categorías que se regula en el presente apartado.

A los efectos de alcanzar la homologación salarial y clasificación del personal docente de conformidad a lo que se establece en el presente Convenio Colectivo,

este personal deberá cumplir con los requisitos que establezca la normativa interna del Centro. En caso contrario, este personal mantendrá su categoría a extinguir.

Se establece la siguiente correspondencia entre las categorías consideradas a extinguir y las nuevas establecidas en el presente convenio:

a. Personal docente

<u>Categoría del II Convenio</u>	<u>Categoría del III Convenio</u>
Personal Titular de Escuela Universitaria	Colaborador licenciado (si su titulación es la de licenciado)
Personal Titular de Escuela Universitaria	Contratado Doctor (si está en posesión del doctorado)
Personal Titular de Escuela Universitaria	Adjunto (si está acreditado como profesor de universidad privada)

En el caso de que el trabajador este acreditado como profesor de universidad privada, la empresa valorando, los méritos exigidos en la promoción académica, la situación del Departamento, y otros aspectos que, a su juicio, considere relevantes, podrá reclasificar en las Categorías de Titular o Catedrático.

b. Personal de administración y servicios

<u>Categoría del II Convenio</u>	<u>Categoría del III Convenio</u>
Jefe de Biblioteca	Bibliotecario
Ayudante de biblioteca	Ayudante de Biblioteca Titulado
Jefe de Secretaría	Jefe de Sección
Oficial administrativo	Oficial de Primera
Auxiliar administrativo	Oficial de Segunda
Jefe de Administración	Jefe de Sección
Limpiadora	Personal de limpieza
Conserje	Auxiliar de 1ª de Servicios Generales
Ordenanza, Bedel Portero	Auxiliar de 1ª de Servicios Generales

El personal laboral del centro dispondrá de un plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente convenio, para comunicar de forma fehaciente a la empresa su opción por la reclasificación conforme a lo establecido en los artículos del presente convenio que regulan la clasificación profesional.

Además, se podrá solicitar esta reclasificación de forma anual, en cualquier momento siendo de aplicación la reclasificación a todos los efectos a día 1 octubre siguiente.

En caso contrario, se entenderá que se opta por mantenerse encuadrado en las categorías profesionales consideradas a extinguir.

#### CONDICIONES ECONOMICAS DEL PERSONAL CONTRATADO CON LAS CATEGORIAS A EXTINGUIR INDICADAS EN EL PUNTO ANTERIOR.

1.- Condiciones económicas del personal que opte por mantenerse encuadrado dentro de las categorías consideradas a extinguir:

Para armonizar las condiciones laborales, el personal que opte por mantenerse encuadrado dentro de las categorías consideradas a extinguir, mantendrá los emolumentos salariales en la cuantía que los viene percibiendo, calculados conforme a las tablas salariales que

se recogen en este punto, quedando su sueldo congelado y sin generar nuevos derechos en concepto de "complemento de antigüedad". Las cantidades que se viniesen percibiendo en concepto de "antigüedad" a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, continuaran formando parte del montante salarial bajo el nombre de "Complemento Personal", el cual se mantendrá como importe fijo no variable (excepto en los supuestos en que legalmente proceda una disminución de la jornada, y salvo aquéllos complementos que, en el caso del personal de Administración y Servicios retribuyen funciones concretas que dejarán de percibirse cuando no sean exigibles dichas funciones).

- Esta congelación será objeto de revisión a los cuatro años de entrada en vigor del presente convenio. En función del número de alumnos y de la situación de la empresa, ésta podrá acordar con los representantes de los trabajadores la revisión de la presente cláusula.

#### TABLA SALARIOS PERSONAL TITULAR ESCUELA UNIVERSITARIA:

##### Jornada completa

Salario Base	1.936,67
Complemento de convenio	168,40

##### Jornada Parcial

Salario Base: Retribución al mes por hora de trabajo semanal	90,69
Complemento de dedicación parcial: 1/18 de crédito por cada crédito de docencia	

Esta tabla se mantiene únicamente para el personal docente Titular de Escuela Universitaria con contrato vigente a la entrada en vigor del III Convenio Colectivo.

#### SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS

a) Jefe de Biblioteca	1.321,50	260,52
b) Ayudante de biblioteca	970,47	194,09
c) Jefe de Secretaría	1.321,50	260,52
d) Oficial administrativo	777,98	146,04
e) Auxiliar administrativo	759,03	113,84
f) Jefe de Administración	1.321,50	260,52
g) Limpiadora	802,34	166,97
h) Conserje	1.014,76	211,14
i) Ordenanza	823,79	171,41

Esta tabla se mantiene únicamente para el personal de Administración y Servicios con contrato vigente a la entrada en vigor del III Convenio Colectivo.

2.- Condiciones económicas del personal contratado con las categorías consideradas a extinguir que opte por reclasificarse a las categorías establecidas en el presente convenio:

a) Personal docente:

- Si este personal estuviera percibiendo en concepto de salario base y complemento de convenio o de parcial una cuantía superior a la que le correspondería percibir conforme a las Tablas del presente convenio, tras haberse reclasificado, en los conceptos de salario base más complemento de categoría, si corresponde, se congelan las cuantías que esté percibiendo por esos conceptos a la entrada en vigor del presente convenio hasta que se equiparen con la cuantía que percibirían conforme a su reclasificación, calculadas sobre el total anual.

- En caso contrario, se actualizarán conforme a lo que corresponda a su reclasificación siguiendo los criterios establecidos en la presente disposición.

- A partir de la fecha de reclasificación, podrán solicitar los complementos de productividad docente específico o de investigación, en las mismas condiciones que establece el presente convenio.

b) Personal de administración y servicios:

- Si este personal estuviera percibiendo en concepto de salario base complementos adicionales una cuantía superior a la que le correspondería percibir conforme a las Tablas del presente convenio, tras haberse reclasificado, en los conceptos de salario base más complemento funcional directivo temporal, se congelan las cuantías que esté percibiendo por esos conceptos a la entrada en vigor del presente convenio hasta que se equiparen con la cuantía que percibirían conforme a su reclasificación, calculadas sobre el total anual.

- En caso contrario, se actualizarán conforme a lo que corresponda a su reclasificación siguiendo los criterios establecidos en la presente disposición.

- A partir de la fecha de reclasificación, podrán solicitar los complementos de productividad en las mismas condiciones que establece el presente convenio.

Para todo el personal regulado en este punto, las cuantías que se perciben en la actualidad en concepto de antigüedad se percibirán como complemento personal, congelándose su cuantía hasta que se equipare con la cantidad que se hubiera obtenido según las tablas del convenio nacional.

Esta congelación será objeto de revisión a los cinco años de entrada en vigor del presente convenio. En función del número de alumnos y de la situación de la empresa, ésta podrá acordar con los representantes de los trabajadores la revisión de la presente cláusula.

#### DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

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

#### DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

Desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio, los trabajadores no generarán nuevos trienios de antigüedad ni el centro abonará cantidad alguna por este concepto, salvo aquellos que se generen con anterioridad al 30 de septiembre del 2016

#### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA. ADAPTACION DE PROFESORADO CONTRATADO CON CATEGORIAS DELXIII CONVENIO NACIONAL.

Los trabajadores contratados con categorías del XIII convenio colectivo nacional, desde la fecha de la en-

trada en vigor de este convenio, no percibirán cantidad alguna en concepto de trienio. Las cantidades que se vienesen percibiendo por antigüedad a dicha fecha se transformarán en un complemento personal que experimentará las actualizaciones que vaya indicando el Convenio Nacional vigente en cada momento.

#### DISPOSICION FINAL PRIMERA

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio sectorial, que en la actualidad es el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación, (código de convenio 99000995011982) o en el vigente que lo sustituya y resto de normativa que sea de aplicación.

#### DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente ya sean respecto a condiciones que vinieran rigiendo con anterioridad como a las que en el futuro pudieran establecerse.

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

#### DISPOSICION FINAL TERCERA

Los efectos económicos del convenio entrarán en vigor desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial correspondiente.

Los atrasos que se pudieran producir, derivados de la aplicación de las Tablas Salariales que se vayan aplicando durante la vigencia de este convenio, cuyas actualizaciones sean publicadas por el Convenio Nacional con posterioridad a su aplicación, se abonarán en el plazo máximo de sesenta días a contar desde la publicación de dichas tablas en el Boletín Oficial correspondiente.

#### ANEXO I

##### TABLAS SALARIALES 2015

Durante la vigencia de este convenio, las actualizaciones del salario base, complementos de categoría y complementos funcionales directivos temporales, indicados en estas tablas, serán las que vaya estableciendo el de estas tablas será la que vaya estableciendo el Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación vigente en cada momento.

El resto de complementos tendrán la consideración de cuantía fija que será objeto de revisión transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor del presente convenio en atención a criterios objetivos como número y evolución de alumnos y situación general de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

**APÉNDICE  
TABLAS SALARIALES  
PARA EL AÑO 2015**

<b>COMPLEMENTOS FUNCIONALES DIRECTIVOS TEMPORALES</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUELDO</b>
Director Institucional	686,50
Director Académico	551,78
Administrador	471,53
Secretario	471,53
Director de departamento	139,16

**GRUPO I.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>SALARIO BASE MENSUAL</b>	<b>COMPLEMENTO CATEGORÍA MENSUAL</b>	<b>CUANTÍA MENSUAL DE 1 COMPLEMENTO DOCENTE GENERAL</b>	<b>CUANTÍA MENSUAL DE 1 COMPLEMENTO DOCENTE ESPECÍFICO</b>	<b>CUANTÍA MENSUAL DE 1 COMPLEMENTO DE INVESTIGACIÓN</b>
------------------	---------------------------------	--	---	--	--

**Subgrupo I. Personal docente-investigador**

**Dedicación exclusiva:**

Ordinario o Catedrático	2.372,93	118,65	40	30	50
Agregado o Titular	1.910,35	133,72	40	30	50
Adjunto	1.586,54	253,85	40	30	50
Contratado Doctor	1.586,54	158,65	40	30	
Colaborador Licenciado	1.533,01	76,65	40	30	
Ayudante Doctor	1.479,49				
Auxiliar/Ayudante	1.425,97				

**Dedicación plena:**

Ordinario o Catedrático	2.063,87	103,19	34,8	26,1	43,5
Agregado o Titular	1.640,10	114,81	34,8	26,1	43,5
Adjunto	1.387,26	221,96	34,8	26,1	43,5
Contratado Doctor	1.387,26	138,73	34,8	26,1	
Colaborador Licenciado	1.330,62	66,53	34,8	26,1	
Ayudante Doctor	1.274,38				
Auxiliar/Ayudante	1.217,42				

**Dedicación parcial**

**(Retribución al mes por hora de trabajo semanal)**

Ordinario o Catedrático	93,83	4,69	1,07	0,8	1,33
Agregado o Titular	78,3	5,48	1,07	0,8	1,33
Adjunto	66,47	10,64	1,07	0,8	1,33
Contratado Doctor	66,47	6,65	1,07	0,8	
Colaborador Licenciado	63,84	3,19	1,07	0,8	
Ayudante Doctor	61,19				
Auxiliar/Ayudante	58,57				
Asociado	58,57				

**Subgrupo II. Personal de enseñanza no oficiales**

**Dedicación exclusiva:**

Contratado Doctor	1330,83
Colaborador Licenciado	1079,06
Colaborador Diplomado	1025,09
Auxiliar/Ayudante	950,46

**Dedicación plena:**

Contratado Doctor	998,11
Colaborador Licenciado	791,5
Colaborador Diplomado	751,92
Auxiliar/Ayudante	714,25

**Dedicación parcial****(Retribución al mes por hora de trabajo semanal)**

Contratado Doctor	26
Colaborador Licenciado	20,98
Colaborador Diplomado	19,53
Auxiliar/Ayudante	18,7

**Subgrupo III: Profesores Eméritos, Visitantes e Invitados****(Retribución al mes por hora de trabajo semanal)**

Profesor Emérito	78,30
Profesor Visitante o Invitado	66,47

**GRUPO II.- PERSONAL NO DOCENTE**

	SALARIO BASE	COMPLEMENTO FUNCIONAL DIRECTIVO TEMPORAL	COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD MENSUAL	VALOR HORA EXTRA ART 17
<b>Grupo II. Personal no docente</b>				
<b>Subgrupo I. Personal titulado</b>				
Titulado superior	1.548,37		30,00	24,87
Titulado medio	1.386,53		26,86	22,26
<b>Subgrupo II. Personal administrativo</b>				
<b>a) Administración:</b>				
Jefe Superior	1.548,37		30,00	24,39
Jefe de Sección	1.074,05	312,45	20,81	21,83
Jefe de Negociado	1.074,05	138,38	20,81	18,94
Subjefe de Negociado	1.074,05	40,51	20,81	17,57
Oficial de primera	1.074,05		20,81	16,91
Oficial de segunda	993,52		19,25	15,65
Auxiliar	973,71		18,87	15,33
En formación	632,93			8,84
<b>b) Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (TIC)</b>				
Analista	1.548,37		30,00	24,39
Técnico de TIC	1.202,80		23,30	18,94
Operador	1.074,05		20,81	16,91
<b>c) Biblioteca:</b>				
Bibliotecario/Facultativo	1.548,37		30,00	24,87
Ayudante de Biblioteca, titulado	1.202,81		23,30	19,33
<b>Subgrupo III. Personal de servicios y oficios</b>				
Encargado de servicios generales	1.201,81		23,29	19,33
Oficial 1.º oficios auxiliares / Laboratorios	1.074,05		20,81	17,25

Oficial 2.ª oficios auxiliares / Laboratorios	993,52		19,25	15,96
Auxiliar 1ª de Servicios	973,71		18,87	15,63
Auxiliar 2ª de Servicios	924,80		17,92	14,85
Personal de limpieza	924,80		17,92	14,85

COMPLEMENTO CARGO CONSERJE

229,08

NUMERO 1.941

**JUNTA DE ANDALUCIA**

DELEGACION TERRITORIAL DE ECONOMIA,  
INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO  
SERVICIO DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS

**EDICTO**

Resolución de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Granada, por la que se autoriza la transmisión de la instalación eléctrica que se cita. Expte. núm. 3401/A.T.

De acuerdo con el anuncio de esta Delegación Territorial, de fecha 11 de diciembre de 2015, núm. 5 de 11 de enero de 2016 y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las Actividades de Transporte, Distribución, Comercialización, Suministro, y Procedimientos de Autorización de Instalaciones de Energía Eléctrica esta Delegación Territorial es competente para resolver lo solicitado, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1091/81, de 24 de abril y Real Decreto 4164/1982, de 29 de diciembre, por los que se traspasan funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía, en materia de industria, energía y minas; todo ello en relación con los artículos 49 y 58.2.3º de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía; de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio; el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015, de 28 de julio." ha resuelto Autorizar la transmisión de la instalación eléctrica que a continuación se reseña:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.U., con domicilio en Granada, C.P. 18012, calle Escudo del Carmen, núm. 31 y CIF: B-82846817.

Propietario: Fernando Fernández García

Características: línea aérea de MT de 20 kV y centro de transformación intemperie de 50 kVA, sita en Ctra. de Almuñécar a Suspiro del Moro km 47, t.m. Otívar.

Esta aprobación se concede de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y el art. 133 del Real Decreto 1955/2000 de 1 de diciembre.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo, Empresa y Comercio en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, de conformidad a lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Granada, 23 de marzo de 2016.-El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

NUMERO 2.040

**DIPUTACION DE GRANADA**

CENTRO DE ESTUDIOS MUNICIPALES Y DE  
COOPERACION INTERNACIONAL

Resolución del Vicepresidente del Centro de Estudios Municipales y Cooperación Internacional por la que se convocan los Premios CEMCI en su III Edición

Extracto de las Resoluciones de 22 de enero y 18 de marzo de 2016, del Vicepresidente del Centro de Estudios Municipales y Cooperación Internacional, por las que se convocan los Premios CEMCI en su III Edición

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans>):

a) Beneficiarios: Podrán participar en la presente convocatoria, en las modalidades A y B, tanto personas individuales como equipos de trabajo conformados al efecto.

b) Objeto: Premio y mención especial en cada una de las siguientes modalidades:

A) Premio "Prácticas Municipales Exitosas.

B) Premio "Investigación científica avanzada de la administración y el gobierno local"