

## **IV Convenio colectivo estatal de colexios maiores universitarios privados**

[Publicado no BOE núm. 235, do 1 de outubro de 2001]

### **Capítulo I.**

#### **Ámbitos**

##### **Artigo 1. Ámbito territorial.**

O presente convenio colectivo é de aplicación en todo o territorio do Estado español.

Nos convenios colectivos de ámbito inferior ao estatal e superior ao de empresa, que puidesen negociarse a partir do asinamento deste convenio colectivo, excluíranse expresamente da negociación as seguintes materias: Período de proba, clasificación de categorías profesionais, modalidades de contratación, réxime disciplinario, normas mínimas de seguridade e hixiene no traballo e mobilidade xeográfica.

Así mesmo, nos convenios colectivos de ámbito de empresa que puidesen negociarse a partir do asinamento deste convenio, excluíranse expresamente da negociación as seguintes materias: Retribucións salariais, clasificación de categorías profesionais, xornada e vacacións.

Os convenios inferiores ao estatal respectarán este no seu conxunto como dereito necesario de mínimos.

##### **Artigo 2. Ámbito funcional.**

Quedarán afectados polo presente convenio todos os Colexios Maiores Universitarios de titularidade privada que cumprisen os trámites legais necesarios para ser recoñecidos como tales.

##### **Artigo 3. Ámbito temporal.**

O ámbito temporal do presente convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2001 ata o 31 de decembro de 2003. Os seus efectos económicos retrotráense á data do 1 de xaneiro de 2001, sen prexuízo do establecido no artigo 52 e nas disposicións transitorias primeira e segunda; os seus efectos económicos produciranse desde a data de publicación do convenio colectivo no Boletín Oficial do Estado.

As partes poderán denunciar o presente convenio con dous meses de antelación á data do remate da súa vixencia. Unha vez denunciado o convenio, as partes comprométense a iniciar conversacións nun prazo non superior a un mes antes da data do vencemento ou prórroga deste. En caso de non se efectuar a dita denuncia, entenderase prorrogado anualmente por tácita recondución.

Deica o asinamento do novo convenio manterase en vigor o anterior.

##### **Artigo 4. Ámbito persoal.**

O presente convenio afectará a todo o persoal que, en réxime de contrato de traballo, preste os seus servizos en e para as empresas incluídas no ámbito funcional.

### **Capítulo II.**

#### **Comisión Paritaria.**

##### **Artigo 5. Constitución da Comisión Paritaria.**

No mes seguinte á publicación no Boletín Oficial do Estado do convenio, constituirase unha Comisión para a interpretación, mediación, arbitraje e seguimento do establecido neste.

Se as partes expresa e voluntariamente se someten á arbitraje da Comisión, a súa resolución será vinculante para aquelas.

Entre as súas facultades expresamente lle está conferida a de homologar calquera categoría laboral actualmente inexistente coas establecidas no convenio, a adaptación do texto ás novas disposicións legais, especialmente en materia de contratación, así como a de corrixir calquera erro que puidese producirse na publicación do convenio.

Na primeira sesión procederase a nomear un Presidente e un Secretario que asumirán, respectivamente, a función de convocar e moderar as reunións, e redactar acta destas, levando o oportuno rexistro e arquivo dos asuntos tratados.

A dita Comisión estará integrada por representantes das organizacións negociadoras do convenio, non se computando para estes efectos o Presidente e o Secretario.

A Comisión Paritaria fixa o seu domicilio en 28028 Madrid, calle Marqués de Mondéjar, 29-31.

A Comisión Paritaria será única en todo o territorio do Estado.

#### **Artigo 6. Funcionamento.**

A Comisión Paritaria reunirse con carácter ordinario unha vez ao trimestre e con carácter extraordinario cando o solicite a maioría das organizacións dunha das partes.

En ambos casos a convocatoria farase por escrito ou fax, cunha antelación mínima de cinco días hábiles, indicándose nela a orde do día, data, hora e lugar da reunión, achegándose a documentación necesaria.

En caso de urxencia, a convocatoria deberá realizarse cunha antelación mínima de corenta e oito horas, e coas condicións dos parágrafos anteriores.

Os acordos da Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función da representatividade de cada organización na Mesa Negociadora do convenio, requiríndose para tomar acordos válidos a aprobación de, polo menos, o 50 % da representatividade patronal e do 50 % da sindical. O Presidente e o Secretario teñen voz, pero non voto.

### **Capítulo III.**

#### **Organización do traballo.**

##### **Artigo 7. Organización do traballo.**

A organización e disciplina do traballo será competencia exclusiva do empresario, axustándose no seu exercicio ao establecido na lexislación vixente en cada momento.

Dadas as características do sector, as empresas virán obrigadas a elaborar o calendario laboral ao comezo do curso escolar, non ao inicio do ano natural, previa consulta aos representantes dos traballadores, que poderán emitir un informe ao respecto. Este calendario deberá exporse en lugar visíbel do centro de traballo e adaptarse, se fose necesario, ás festas laborais acordadas con posterioridade á súa elaboración, polo Goberno, as Comunidades Autónomas e os Concellos. No calendario laboral figurarán as vacacións do persoal e os horarios de traballo, que poderán ser adaptados cada curso ás necesidades do centro.

Aqueles traballadores que, como resultado do establecemento de quendas, realicen as súas funcións nalgúns dos catorce días festivos non recuperábeis, desfrutarán eses días de descanso noutro momento a acordar entre as partes.

#### **Capítulo IV.**

#### **Contratación, grupos profesionais, categorías laborais e funcionais.**

##### **Artigo 8. Contratación.**

Os traballadores afectados por este convenio poderán ser contratados a teor de calquera das modalidades legais establecidas en cada momento.

O ingreso do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio terá lugar por libre contratación entre o traballador e o titular do Centro.

Os contratos de traballo, calquera que sexa a súa modalidade, deberán formalizarse por escrito, quedando un exemplar cada parte contratante e os restantes os organismos competentes, de conformidade coa lexislación vixente.

Os traballadores sen contrato escrito, salvo que se demostre que a súa relación non é laboral, transcorrido o período de proba, presumiranse fixos, así como aqueles que, finalizada a última das súas prórrogas legais, sigan traballando na empresa, salvo proba en contra que acredite a natureza temporal da relación laboral.

Os contratos de duración determinada, cando se concertasen por un prazo inferior ao máximo establecido e chegado o seu remate non fosen denunciados por ningunha das partes nin existise acordo expreso de prórroga, pero se continuase realizando a prestación laboral, prorrogaranse automaticamente ata o dito prazo máximo, sempre que a lexislación o permita.

Os traballadores con contratación a tempo parcial terán dereito a ampliar a súa xornada, en caso de o necesitar a empresa e reuniren os traballadores as condicións que o posto precise, a xuízo do empresario.

O número de traballadores con contrato temporal non poderá superar o 50 % da totalidade do cadro de persoal.

Toda a regulación referente a materia de contratación nos artigos 8 a 16 (inclusive) está suxeita a que se manteña a actual regulación legal.

No caso de que cambiase a normativa de aplicación aos contratos de traballo, manterase o réxime xurídico que se viña aplicando aos contratos vixentes nesa data, pasando a aplicarse na súa integridade a nova normativa legal ou regulamentaria para os novos contratos que se realicen. A Comisión Paritaria queda delegada para adaptar en calquera momento as novas modalidades de contratación ou as modificacións das xa existentes cando proveñan dun cambio normativo.

##### **Artigo 9. Contrato indefinido.**

Todo o persoal se entenderá contratado por tempo indefinido sen máis excepcións que as indicadas nos artigos seguintes e aquelas establecidas pola Lei e tendo en conta as condicións específicas do sector.

As persoas incorporadas a un centro, sen pactar modalidade especial ningunha en canto á duración do seu contrato, consideraranse fixas, unha vez transcorrido o período de proba, salvo proba en contra que acredite a natureza temporal da relación.

##### **Artigo 10. Contrato de interinidade.**

É o realizado para substituír o persoal con dereito a reserva de posto de traballo ou para cubrir temporalmente un posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva, debéndose especificar o nome do substituído e as causas da substitución. Poderá utilizarse tamén para cubrir baixas por enfermidade nos períodos de maior incidencia destas.

### **Artigo 11. Contrato para a realización dunha obra ou servizo determinado.**

Ten por obxecto a realización dunha obra ou servizo determinado con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa. O contrato deberá especificar con precisión e claridade o carácter da contratación e identificar suficientemente o traballo ou tarefa que constitúa o seu obxecto. A duración do contrato será a do tempo esixido para a realización da obra ou servizo.

Para os efectos de aplicación do parágrafo anterior, o contrato de traballo por obra ou servizo determinados queda identificado e será válido para auxiliar as necesidades da empresa no tocante ás ocupacións de residentes non habituais dos Colexios Maiores.

A identificación ou suposto de contratación por obra ou servizo, descrita no parágrafo anterior, enténdese sen prexuízo de calquera outra aplicación ou utilización da dita modalidade de contratación laboral permitida legalmente.

A Comisión Paritaria poderá dictaminar as tarefas que puidesen ser obxecto desta contratación.

A teor da lexislación vixente, nos supostos de extinción do contrato por expiración do tempo convindo, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización económica equivalente á parte proporcional da cantidade que resultase de aboar oito días de salario por cada ano de servizo. Esta indemnización producirá efecto naqueles contratos celebrados a partir do 4 de marzo de 2001.

### **Artigo 12. Contratos eventuais por circunstancias da produción.**

Poderán realizar este tipo de contratos cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o esixisen, mesmo tratándose da actividade normal da empresa.

Estes contratos terán unha duración máxima de nove meses dentro dun período de doce meses. O dito período de doce meses computarase desde a data da causa ou circunstancias que xustifiquen a súa utilización. Estes contratos terán por obxecto traballos de duración limitada e, en razón da súa transitoriedade, non se poderá utilizar novamente esta modalidade contractual para o mesmo posto de traballo máis de dous cursos escolares consecutivos.

O contrato deberá especificar con precisión e claridade o carácter da contratación e identificar o traballo ou tarefa que constitúe o seu obxecto.

A Comisión Paritaria poderá ditaminar as tarefas que puidesen ser obxecto desta contratación.

A teor da lexislación vixente, nos supostos de extinción do contrato por expiración do tempo convindo, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización económica equivalente á parte proporcional da cantidade que resultase de aboar oito días de salario por cada ano de servizo. Esta indemnización producirá efecto naqueles contratos celebrados a partir do 4 de marzo de 2001.

### **Artigo 13. Contratos formativos: en prácticas e para a formación.**

Contrato de traballo en prácticas: Poderá celebrarse con que estivese en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, formación profesional de primeiro grao ou formación profesional de 2.º grao, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes ao remate dos correspondentes estudos, de acordo coas seguintes regras:

- a. A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos. As partes poderán acordar ata dúas prórrogas, sen que a duración total do contrato poida exceder da citada duración máxima de dous anos.
- b. A retribución será o 80 % o primeiro ano e o 90 % o segundo da retribución establecida no Convenio para a súa categoría profesional.
- c. O período de proba será o estipulado no Convenio para a súa categoría profesional.
- d. Se ao remate do contrato continuase na empresa non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración das prácticas para efectos de antigüidade na empresa.
- e. En virtude da mesma titulación, unicamente se poderá realizar un contrato de prácticas, coas súas respectivas prórrogas.

Contrato para a formación: Ten por obxecto a adquisición teórica e práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio posto de traballo cualificado. Poderase celebrar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 anos que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas. O límite de idade poderá superarse cando o contrato se concerte con:

\* Minusválidos.

\* Traballadores estranxeiros, durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo, salvo que se acrediten a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo.

\* Aqueles que leven máis de tres anos sen actividade laboral.

\* Quen estea en situación de exclusión social.

Estes contratos rexeranse polas seguintes regras:

- a. A duración mínima do contrato será de seis meses e o máximo de dous anos. Esta duración poderá incrementarse ata os tres anos no suposto de que o traballador non completase os ciclos educativos correspondentes á escolaridade obrigatoria, ou complete a formación teórica e práctica que lle permita adquirir a cualificación necesaria para o desempeño do posto de traballo. O tempo dedicado á formación teórica non será inferior ao 15 % da xornada máxima prevista no Convenio para o posto de traballo.
- b. A retribución do traballador será o S.M.I. con independencia do tempo dedicado a formación.
- c. No suposto de que o traballador continuase na empresa ao remate do contrato non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración do anterior contrato para efectos de antigüidade, pasando a ocupar a categoría inmediatamente superior á súa das determinadas polo presente Convenio.

#### **Artigo 14. Contrato a tempo parcial.**

En tanto permaneza vixente o mandato obrante na Lei 12/2001, do 9 de xullo, o contrato de traballo entenderase celebrado a tempo parcial cando se acordase a prestación de servizos durante un número de horas, ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada a tempo completo establecida neste Convenio.

Nesta modalidade contractual a distribución da xornada semanal realizarase tomando como referencia a distribución semanal da xornada a tempo completo, non podendo superar esta última.

Poderá concertarse por tempo indefinido ou por duración determinada, excepto no contrato para a formación. E deberá formalizarse a tenor establecido legalmente, debendo figurar o número de horas de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas e a súa distribución.

Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, salvo cando se realicen para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

A conversión dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial, e viceversa, terá sempre carácter voluntario para o traballador.

Nos contratos indefinidos a tempo parcial poderanse realizar horas complementarias, cando así se pactase expresamente co traballador, no contrato ou mediante pacto posterior formalizado por escrito en modelo oficial.

O número de horas complementarias non poderá exceder do 20 % das horas ordinarias contratadas. En todo caso, a suma das horas ordinarias e complementarias non poderá exceder do límite establecido no primeiro parágrafo deste artigo. Tales horas complementarias serán distribuídas polo empresario de conformidade coas necesidades da empresa. O traballador deberá coñecer o día e hora de realización das horas complementarias cun preaviso de sete días.

O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por denuncia do traballador, unha vez cumprido un ano desde a súa celebración, debéndose notificar a denuncia cunha antelación de tres meses, entendéndose prorrogado, en caso contrario, por un novo período anual.

No resto de condicións atenderase ao establecido na lexislación vixente.

#### **Artigo 15. Contrato de relevo.**

Concertarase para substituír a xornada deixada vacante polo traballador que accede a un contrato a tempo parcial cinco anos antes, como máximo, da súa xubilación. A duración deste contrato será igual á do tempo que falte o traballador substituído para alcanzar a idade de xubilación. O contrato poderá celebrarse a xornada completa ou a tempo parcial. A duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído. O posto de traballo deberá ser o mesmo ou do mesmo grupo profesional ao do traballador substituído.

No resto de condicións estarase ao establecido na lexislación vixente.

#### **Artigo 16. Contratos para o fomento da contratación indefinida.**

Poderá concertarse esta modalidade contractual nos supostos e cos requirimentos que prevé a lexislación vixente. Esta modalidade poderá ser susceptible de bonificacións na cota empresarial de cotización á Seguridade Social por contingencias comuns, así como un réxime mellorado nas indemnizacións en caso de declaración de improcedencia dun despedimento obxectivo.

Concertarase por escrito nos modelos legalmente previstos e nos seguintes supostos:

##### a. Contratacións iniciais:

- Mozos desde 16 a 30 anos de idade, ambos inclusive.
- Parados que leven máis de seis meses inscritos como demandantes de emprego.
- Maiores de 45 anos.
- Minusválidos.

##### b. Transformación de contratos temporais, incluídos os contratos formativos, celebrados con anterioridade ao 31 de decembro de 2003.

Malia o anterior, para que a transformación dos contratos formativos poida acollerse ás consecuencias legais previstas na disposición adicional primeira da Lei 63/1998, do 26 de decembro (indemnizacións por

despedimento obxectivo improcedente de 33 días/ano de servizo, máximo vintecatro mensualidades), a dita transformación deberá realizarse dentro dos dezoito primeiros meses de vixencia do contrato obxecto desta. Esta limitación non afectará aos incentivos previstos para os contratos formativos en relación coas bonificacións nas cotas á Seguridade Social.

Non poderá concertarse o contrato para o fomento da contratación indefinida ao que se refire o presente artigo, a empresa que nos seis meses anteriores á celebración do contrato realizase extincións de contratos de traballo por causas obxectivas declaradas improcedentes por sentenza xudicial ou procedese a un despedimento colectivo así como despedimentos individuais ou obxectivos recoñecidos como improcedentes. En ambos os supostos, a limitación afectará unicamente á cobertura daqueles postos de traballo da mesma categoría ou grupo profesional que os afectados pola extinción ou despedimento e para o mesmo centro ou centros de traballo.

### **Artigo 17. Período de proba.**

O período de proba que se establece para os traballadores contratados segundo o presente convenio será:

- Catro meses para as categorías do grupo I.
- Dous meses para as categorías dos grupos II e III.
- Quince días para o persoal non cualificado.

### **Artigo 18. Clasificación de persoal.**

Grupo I. Persoal Docente:

- Director.
- Subdirector.
- Xefe de estudos ou Titor.
- Educador, Capelán, Médico e Psicólogo.

Grupo II. Persoal Administrativo:

- Xefe de Administración ou Secretaría.
- Intendente.
- Xefe de Negociado.
- Oficial.
- Auxiliar Administrativo.
- Contratado para a formación.

Grupo III. Persoal de Servizos Xerais:

- Conserxe e Gobernante/a.
- Xefe de cociña e Oficial 1ª.
- Cocíñeiro.
- Celador, Porteiro, Telefonista, Ordenanza, Oficial 2.ª e Axudante cociña.
- Garda ou Sereno, Empregado de mantemento ou xardinería, de servizo de comedor e limpeza, costura, lavado e prancha e persoal non cualificado.
- Pinche. Contratado para a formación.

Definición de categorías no anexo II.

A clasificación prevista no presente artigo é simplemente enunciativa, non existindo obriga para as empresas de ocupar todas as categorías establecidas.

Poderase acordar en contrato de traballo a polivalencia funcional, é dicir, a realización de labores propios de dúas ou máis categorías. As empresas, en caso de ser necesario, poderán establecer polivalencia funcional en relación das categorías profesionais que, dentro do mesmo grupo profesional, teñan a mesma retribución segundo as táboas salariais do presente convenio e para algún/s traballador/es, aínda que tal circunstancia non se estipulase no contrato.

### **Artigo 19. Cesamentos.**

Cando o traballador cese a instancia da empresa, esta deberá dar cumprimento ao lexislado para o efecto.

Se o cese se debe a vontade do traballador, este deberá notificarllo á empresa por escrito con polo menos trinta días de antelación. Caso de incumprimento, a empresa poderá descontarlle da súa liquidación dous días de salario por cada día de atraso no aviso, ata un máximo de trinta días.

Se a empresa recibe o preaviso en tempo e forma, estará obrigada a aboarlle ao traballador a liquidación correspondente. O incumprimento desta obriga levará aparellado o dereito do traballador a ser indemnizado co importe de dous días de salario por cada día de atraso no aboamento da súa liquidación, ata un máximo de trinta días.

### **Artigo 20. Vacantes.**

Enténdese por vacante a situación producida nun centro por baixa dun traballador como consecuencia da extinción da súa relación laboral.

Os Auxiliares Administrativos con catro anos de servizo na categoría ascenderán a Oficiais, e de non existir vacante, continuarán como Auxiliares coa retribución de Oficial.

As vacantes que se produzan entre o persoal de Servizos Xerais cubriranse polos traballadores da categoría inmediata inferior da mesma rama, sempre que reúnan a capacidade e aptitude para o desempeño do posto a cubrir a xuízo da empresa.

En caso de nova contratación ou produción de vacantes e sempre que non puidese acceder a estes postos o persoal fixo do cadro, terá preferencia o persoal contratado temporal ou a tempo parcial, sempre que a xuízo do empresario reúna os requirimentos do posto a cubrir.

## **Capítulo V.**

### **Xornada, vacacións, permisos, excedencias, xubilacións, maternidade.**

#### **Artigo 21. Xornada.**

Persoal do Grupo I. 34 horas semanais. En cómputo anual, 1.472 horas. O Director, Subdirector e Xefe de Estudos ou Titor realizarán cinco horas semanais máis.

Persoal dos Grupos II e III. 39 horas semanais. En cómputo anual, 1.688 horas.

A xornada de todo o persoal durante os meses de xullo e agosto desenvolverase de forma continuada naquelas empresas que non realicen actividade ningunha no dito período ou se vexa esta reducida moi considerabelmente, establecéndose as quendas que sexan precisas para o mantemento dos servizos, no marco da capacidade organizativa da empresa. Cando a xornada continuada sexa superior a seis horas diarias, establecerase un período de descanso, de cando menos quince minutos, que será considerado como de traballo efectivo.

A xornada do persoal non incluído no parágrafo anterior non sufrirá variación no seu desenvolvemento nos meses de xullo e agosto durante a vixencia deste convenio salvo pacto en contra.

O empresario establecerá o oportuno réxime de quendas de maneira que o persoal poida desfrutar de corenta e oito horas consecutivas de descanso durante un fin de semana ao mes, sempre que a capacidade organizativa do centro e o número de persoas asignadas ao mesmo posto de traballo o permitan.

Mediante acordo entre empresa e traballadores, e sempre que a capacidade organizativa do centro o permita, establecerase outro descanso semanal de polo menos trinta e seis horas comezando a tarde do sábado, noutra fin de semana do mesmo mes.

O disposto nos dous parágrafos anteriores non afectará ao persoal contratado para prestar os seus servizos durante as fins de semana.

As horas de simples presenza na empresas non serán consideradas como de traballo.

Na realización da mencionada xornada, o Colexio terá en conta as limitacións legais establecidas para o efecto.

### **Artigo 22. Horas extraordinarias.**

Son horas extraordinarias as que excedan, en cada caso, da xornada establecida neste convenio. As horas extraordinarias realizaranse, compensaranse e/ou aboaranse de mutuo acordo entre as partes, téndose en conta as limitacións legais establecidas para o efecto.

### **Artigo 23. Vacacións.**

Todos os traballadores afectados por este convenio terán dereito a desfrutar, cada ano completo de servizo activo, unha vacación retribuída dun mes que se distribuirá, segundo as necesidades da empresa, entre o 1 de xullo e o 30 de setembro.

No suposto de que a suspensión do contrato por maternidade e o período de vacacións previsto no parágrafo anterior e que fose sinalado no calendario laboral coincidan en todo ou en parte, o traballador afectado e a empresa acordarán unha nova data de disfrute dos días de vacacións coincidentes coa suspensión por maternidade.

Terán dereito tamén a oito días naturais de vacacións no Nadal e a seis días naturais en Semana Santa. Por necesidades do centro, o empresario poderá establecer o correspondente réxime de quendas. Para tal efecto, teranse en conta os días anteriores e/ou posteriores aos propios de Semana Santa e Nadal.

A empresa, previa consulta co representante dos traballadores, posibilitará coa debida antelación un réxime de quendas que garanta que todos os traballadores disfruten cando menos da festividade dun dos dous grupos seguintes:

- Noiteboa, 24 de decembro. Nadal, 25 de decembro.
- Noitevella, 31 de decembro. Aninovo, 1 de xaneiro.

Terán dereito ademais a dous días a longo do ano, establecidos polo empresario, segundo necesidades da empresa, e previa consulta co representante dos traballadores.

### **Artigo 24. Permisos.**

O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a. Quince días naturais en caso de matrimonio. Deberá preavisalo cunha antelación mínima de quince días.

b. Tres días en caso de nacemento dun fillo ou polo falecemento, accidente, enfermidade grave, ou hospitalización de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de cinco días.

c. Un día por traslado do domicilio habitual. Deberá preavisalo cunha antelación mínima dunha semana.

d. Polo tempo indispensábel, para o cumprimento dun deber inescusabel de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 % das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia forzosa.

No suposto de que o traballador por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.

e. Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

f. Un día por casamento de familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, debendo preavisalo cunha semana de antelación.

g. Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto polas traballadoras embarazadas, previo aviso e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

### **Artigo 25. Lactación e garda legal.**

Os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. O traballador/a, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución dunha hora da súa xornada por esta finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a reducir a súa xornada de traballo, coa redución proporcional do seu salario, entre polo menos un terzo e máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute da redución de xornada corresponderalle ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria, quen deberá preavisar o empresario con quince días de antelación á data de reincorporación á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre traballador e empresario sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute serán resoltas a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

### **Artigo 26. Permisos non retribuídos.**

Calquera traballador poderá solicitar ata 15 días de permiso sen soldo. O empresario terá que conceder este permiso, se se solicita cun mes de antelación e o desfrute do dito permiso non coincide co concedido a outro traballador da mesma empresa.

O traballador que desfrutase dun permiso sen soldo, mesmo sen esgotar o tempo máximo previsto no parágrafo anterior, non terá dereito a outro ata transcorridos 12 meses, contados desde a data inicial do primeiramente solicitado, salvo acordo co empresario.

### **Artigo 27. Excedencias.**

A excedencia poderá ser forzosa, por coidado de fillo, por coidado de familiar e voluntaria nos termos previstos nos artigos seguintes. En todos os casos o traballador non terá dereito a retribución, salvo o establecido no capítulo correspondente a dereitos sindicais.

### **Artigo 28. Excedencia forzosa.**

Serán causa de excedencia forzosa as establecidas como tal no Estatuto dos Traballadores.

### **Artigo 29. Excedencia por coidado de fillo.**

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento, ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Neste período, computábel para efectos de antigüidade, o traballador terá dereito, durante o primeiro ano, á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Desaparecida a causa que motivou a excedencia, o traballador terá trinta días naturais para se reincorporar ao centro de traballo e, caso de non o facer, causará baixa definitiva neste.

### **Artigo 30. Excedencia por coidado de familiar.**

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano para atender ao coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Durante este período, computábel para efectos de antigüidade, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

Desaparecida a causa que motivou a excedencia, o traballador terá trinta días naturais para se reincorporar ao centro de traballo e, caso de non o facer, causará baixa definitiva neste.

### **Artigo 31. Reserva do posto de traballo.**

O traballador que desfrute de excedencia forzosa ten dereito a reserva do posto de traballo, cómputo da antigüidade adquirida durante o tempo que aquela dure e a reincorporarse ao mesmo centro de traballo unha vez acabado o período de excedencia.

Desaparecida a causa que motivou a excedencia, o traballador terá trinta días naturais para se reincorporar ao centro de traballo e, caso de non o facer, causará baixa definitiva neste.

A excedencia forzosa deberá ser automaticamente concedida, previa presentación da correspondente documentación acreditativa.

### **Artigo 32. Excedencia voluntaria.**

A excedencia voluntaria poderase conceder ao traballador previa petición por escrito, podendo solicitalo todo o que teña, polo menos, un ano de antigüidade na empresa e non desfrutase de excedencia durante os catro anos anteriores.

A dita excedencia comezará a desfrutarse o primeiro mes do curso escolar, salvo mutuo acordo por adiantado.

O permiso de excedencia voluntaria concederase por un mínimo dun ano e un máximo de cinco anos.

### **Artigo 33. Reingreso na empresa.**

O traballador que desfrute de excedencia voluntaria só conservará o dereito ao reingreso se no centro de traballo houberse unha vacante na súa especialidade ou categoría laboral. Durante este tempo non se lle computará a antigüidade.

O traballador deberá solicitar o posíbel reingreso cun mes de antelación á data de remate da excedencia, salvo acordo coa empresa.

### **Artigo 34. Xubilacións.**

Establécese como momento ordinario para a xubilación os 65 anos para todos os traballadores afectados por este Convenio. Non obstante, aqueles traballadores que non teñan cuberto o prazo legal mínimo de cotización que lles garanta a xubilación, poderán continuar na empresa ata que se cumpra o dito prazo ou tal requirimento.

A xubilación poderá ter efecto ao final do curso académico da universidade á que este adscrita o Colexio Maior, se houberse acordo entre o empresario e o traballador.

Os empresarios e os seus traballadores, de mutuo acordo, poderán tramitar os sistemas de xubilacións anticipadas previstas na lexislación vixente.

### **Artigo 35. Maternidade e adopción.**

As traballadoras terán dereito á súa retribución total durante o suspensión do contrato por maternidade ou adopción concedidos a teor do disposto na lexislación vixente.

No suposto de parto a suspensión do contrato con reserva ao posto de traballo, terá unha duración de dezaseis semanas, que se desfrutarán de forma ininterrompida, ampliábeis, no suposto de parto múltiple a dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo.

Sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, en caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso, ben simultánea ou sucesivamente co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación da nai ao traballo supoña un risco para a súa saúde.

En caso de desfrute simultáneo, a suma dos períodos de descanso non poderá exceder das 16 semanas ou as que correspondan en caso de parto múltiple.

Estes períodos poderán desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre empresa e traballador.

Atenderse á lexislación vixente nos supostos de adopción e acollemento de menores de ata 6 anos, ou maiores desa idade cando se trate de menores discapacitados, minusválidos ou con problemas de inserción social e familiar, a teor da normativa vixente.

### **Artigo 36. Incapacidade temporal.**

Os traballadores en situación de incapacidade temporal, e durante os tres primeiros meses, percibirán o complemento necesario ata completar o 100 % da súa retribución mensual ordinaria.

En caso de continuar a incapacidade, aboarase o complemento indicado un mes máis por cada trienio de antigüidade, sen que, en ningún caso, a empresa teña obriga de o aboar máis de cinco mensualidades.

Os centros e, se é o caso, as organizacións patronais para os seus afiliados, poderán contratar pólizas que cubran estas continxencias.

### **Artigo 37. Servizo militar ou prestación social substitutoria.**

No suposto de servizo militar ou prestación social substitutoria, o contrato permanecerá suspendido durante o tempo mínimo obrigatorio de duración de cada un deles segundo o caso. O traballador deberá reincorporarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir da finalización do servizo. Durante este período computarase a antigüidade.

## **Capítulo VI.**

### **Actualización e perfeccionamento.**

#### **Artigo 38.**

O presente convenio adhiérese ao III Acordo Nacional de Formación Continua con data do 19 de decembro de 2000 (Boletín Oficial do Estado do 23 de febreiro de 2001) ou aqueles que o substitúan. A Comisión Paritaria do presente convenio será a competente para dictaminar dos Planos de Formación que se presenten.

#### **Artigo 39.**

Nos cursos organizados ou promovidos pola empresa de acordo aos planos específicos do Acordo Nacional de Formación Continua, os empresarios veranse obrigados a facilitar as horas laborais precisas para efectuar a dita formación sen redución de salario.

No suposto de cursos non organizados ou promovidos pola empresa só se utilizará para o efecto a xornada laboral cando haxa mutuo acordo entre empresa e traballador ou no seu defecto autorización expresa da empresa.

#### **Artigo 40.**

Os traballadores terán a correspondente licenza, con dereito a retribución, para realizar exames oficiais que conduzan ao perfeccionamento e promoción profesional na empresa, debendo xustificar tanto a formalización da matrícula como ter asistido aos ditos exames.

## **Capítulo VII.**

### **Melloras sociais.**

#### **Artigo 41. Seguros.**

Todos as empresas deberán contar con dúas pólizas de seguros que garantan as coberturas de Responsabilidade Civil e Accidentes Individuais de todo o persoal afectado por este convenio.

Deberá estar asegurado todo o persoal da empresa que figure dado de alta no réxime Xeral da Seguridade Social mediante acreditación polos boletíns TC-2.

Quedarán excluído desta medida todo o persoal en situación de excedencia, sexa esta forzosa ou voluntaria.

Responsabilidade Civil: na que poidan incurrir os asegurados con motivo das súas actuacións profesionais, con inclusión de fianza e defensa criminal e exclusión de:

- a. Os riscos que poidan ser asegurados polo Ramo de Automóbiles.
- b. Calquera dano inmaterial que non sexa consecuencia directa dos danos materiais e/ou corporais garantidos por esta póliza.
- c. Os riscos excluídos por imperativo legal.
- d. Os riscos excluídos polas Compañías Aseguradoras.

Prestación máxima por sinistro: 5.000.000 de pesetas.

Accidentes individuais: cubrirá a asistencia médico-cirúrxico-farmacéutica en caso de accidente sufrido polos asegurados tanto no exercicio da profesión como na vida privada, en calquera parte do mundo e sen máis exclusións que as previstas legalmente e as comunmente contempladas polas Compañías Aseguradoras.

Capital asegurado en caso de morte: 3.000.000 de pesetas. En caso de invalidez permanente: 5.000.000 de pesetas. Existen unhas porcentaxes sobre esta última cifra para as perdas ou inutilidades absolutas de membros.

Non hai indemnización diaria por perda de horas de traballo. Os dereitos deste seguro son compatíbeis con calquera outro.

#### **Artigo 42. Roupa de traballo.**

As empresas proporcionaranlle ao persoal que o solicite, unha vez ao ano, a roupa necesaria para o desenvolvemento do seu labor, coa obriga de a usar durante a xornada laboral.

#### **Artigo 43. Comedor e aloxamento.**

1. Para o persoal interno contratado con anterioridade ao 12 de setembro de 1997.

Este persoal conservará como dereito ad personam as condicións de residencia e manutención que viñese disfrutando á entrada en vigor do presente convenio. En compensación, este persoal realizará unha hora máis de xornada semanal e aqueles que desempeñen os cargos de Director, Subdirector e Xefe de Estudos ou Titor realizarán ademais unha segunda hora máis de xornada semanal.

2. Persoal interno de nova contratación (con contrato posterior ao 12 de setembro de 1997).

O dereito de manutención e/ou aloxamento establecerase, se é o caso, no contrato de traballo de modo expreso.

En canto ás condicións, rexeranse polo que as partes estipulen en contrato de traballo, sen que poida exceder do aboamento do 50 % da pensión establecida para os colexiais residentes, co límite do 30 % das táboas salariais. En compensación poderá pactarse que este persoal realice unha hora máis de xornada semanal e que aqueles que desempeñen os cargos de Director, Subdirector e Xefe de Estudos ou Titor realicen ademais unha segunda hora máis de xornada semanal. O persoal interno terá xornada partida e disporá, cando menos, dunha hora para a comida.

3. Quen atende os servizos de cociña e comedor terá dereito a manutención na empresa os días que exerza a súa actividade laboral e coincida o horario de comidas coa súa estadía na empresa.

O resto do persoal terá dereito a utilizar os servizos de comedor dentro do horario de comidas establecido pola empresa, aboando o 50 % establecido para os colexiais residentes. É potestativo para a empresa establecer que o referido persoal non sobrepase o 15 % do número de colexiais residentes.

4. En todo caso tanto para os traballadores internos contratados anteriormente ao 12 de setembro de 1997 ou posteriormente á citada data, entenderase que o dereito de manutención e aloxamento cesará a partir das oito semanas da baixa por Incapacidade Temporal ou calquera outra causa de suspensión do contrato de traballo.

Respecto aos traballadores contratados antes do 12 de setembro de 1997, a Comisión Paritaria acordará en caso de necesidade a prórroga dos dereitos referidos no parágrafo anterior dentro dos límites temporais da incapacidade temporal. Estes dereitos permanecerán vivos ata que se reúna a Comisión Paritaria ou, no caso de que esta o acorde, ata a data dunha segunda reunión na que conte coa documentación que poida requirir.

#### **Artigo 44. Bolsas de estudos.**

Os traballadores que a data do 12 de setembro de 1997 estean a desfrutar o dereito a bolsa de estudos para si, para o seu cónxuge e fillos, conservarán este como dereito ad personam ata a finalización dos estudos escollidos, co límite do establecido no parágrafo terceiro deste artigo.

Os traballadores que presten os seus servizos nun centro terán dereito a praza gratuíta para si, para o seu cónxuge ou fillos nos cursos ordinarios da Universidade Pública á que estea adscrita o Colexio Maior. Non se devengará este dereito cando se supere a proporción dunha bolsa por cada 10 traballadores con contrato laboral fixo.

A duración da bolsa será igual ao número de anos correspondentes aos estudos escollidos, permitíndose a repetición de cada un dos cursos ordinarios unha soa vez. En calquera caso a bolsa terá unha duración máxima de dez anos. No suposto de que o beneficiario sexa o traballador da empresa, será admisíbel que aquel repita ata 3 veces cada unha das materias da carreira escollida.

A Comisión Paritaria do presente convenio resolverá cantos problemas poidan suscitarse en relación á existencia de máis dun traballador solicitante da bolsa, procedendo en tales casos á asignación desta aplicando criterios obxectivos, que se é o caso prevalecerán ao disposto nos parágrafos anteriores.

### **Capítulo VIII.**

#### **Salarios.**

##### **Artigo 45. Salarios.**

Serán de aplicación para o ano 2001 os establecidos nas táboas que se achegan como anexo I.

As táboas salariais para os anos 2002 e 2003, serán obxecto de negociación específica ao finalizar o 2001 e o 2002, e nelas terase en conta a desviación do IPC respecto ao incremento salarial pactado para os anos 2001 e 2002 respectivamente.

##### **Artigo 46. Traballos de superior categoría.**

Cando se lle encomende ao persoal, sempre por causas xustificadas, unha función superior á correspondente á súa categoría profesional, percibirá a retribución correspondente a aquela, en tanto subsista tal situación.

Se o período de tempo da mencionada situación é superior a seis meses durante un ano ou oito durante dous, o traballador poderá elixir estar clasificado na nova categoría profesional que desempeñe, salvo necesidades de titulación, percibindo neste caso a diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice.

#### **Artigo 47. Traballos de inferior categoría.**

Se por necesidades imprevisíbeis da empresa, este precisase destinar a un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría inferior á súa, só poderá facelo polo tempo imprescindible, manténdose a retribución e demais dereitos correspondentes á súa categoría profesional. Sempre que sexa posíbel, darase coñecemento aos representantes legais dos traballadores.

#### **Artigo 48. Anticipos de salario.**

O traballador ten dereito a percibir anticipos a conta do seu traballo, sen que poida exceder do 90 % do importe do salario mensual.

#### **Artigo 49. Trienios.**

Por cada trienio vencido, o traballador terá dereito a percibir a cantidade que para tal efecto se indica nas táboas salariais, non podendo exceder o total por este concepto dos límites establecidos na lexislación vixente. O importe de cada trienio farase efectivo na nómina do mes do seu vencemento.

#### **Artigo 50. Pagas extraordinarias.**

Os traballadores comprendidos no ámbito de aplicación no presente convenio percibirán como complemento periódico de vencemento superior a un mes, o importe de dúas gratificacións extraordinarias, equivalentes cada unha delas a unha mensualidade do salario e antigüidade. Faranse efectivas, respectivamente, antes do 1 de xullo e do 23 de decembro de cada ano.

Ao persoal que cese ou ingrese na empresa no transcurso do ano, aboaránselle as gratificacións extraordinarias por un importe proporcional ao tempo de servizo.

#### **Artigo 51. Prorrateo de pagas.**

De común acordo entre o empresario e os traballadores poderá acordarse o prorrateo das gratificacións extraordinarias entre as 12 mensualidades.

#### **Artigo 52. Paga por antigüidade na empresa.**

Os traballadores contratados con anterioridade a 1 de xaneiro de 1997 terán dereito ao cumprir 25 anos de antigüidade na empresa a unha paga de carácter extraordinario equivalente na súa contía a cinco mensualidades.

Esta paga devengarase unha soa vez e o seu importe farase efectivo no mes de xaneiro seguinte á data en que se cumplan os 25 anos de antigüidade na empresa tomando como base de cálculo o importe da mensualidade ordinaria correspondente á dita data de cumprimento dos 25 anos.

Os efectos económicos desta paga por antigüidade produciranse desde a data en que nace este dereito, que é a de publicación do Convenio Colectivo no Boletín Oficial do Estado.

#### **Artigo 53. Colexios Maiores de titularidade non española.**

As retribucións do persoal de nacionalidade española que preste os seus servizos en empresas de titularidade non española radicados no Estado español non poderán ser inferiores ás que perciba o persoal da súa

categoría da mesma nacionalidade que a do titular da empresa, nin tampouco inferiores ás sinaladas neste convenio.

## **Capítulo IX.**

### **Dereitos sindicais.**

#### **Artigo 54. Non discriminación.**

Ningún traballador poderá ser discriminado por razón da súa afiliación sindical, podendo expresar con liberdade as súas opinións, así como publicar e distribuír sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo as publicacións de interese laboral ou social, comunicándollo ao empresario.

#### **Artigo 55. Representación dos delegados de persoal.**

Os delegados de persoal exercerán mancomunadamente ante o Empresario a representación para a que foron elixidos e terán as mesmas competencias establecidas para os Comités de Empresa.

#### **Artigo 56. Dereito de reunión.**

Garántese o dereito dos traballadores da empresa a reunirse, sempre que non se perturbe o desenvolvemento das actividades da empresa e, en todo caso, de acordo coa lexislación vixente.

As reunións deberán ser comunicadas ao director ou representante da empresa, coa antelación debida, con indicación dos asuntos incluídos na orde do día e as persoas non pertencentes á empresa que van asistir á asemblea.

#### **Artigo 57. Cota sindical.**

A requirimento escrito dos traballadores afiliados ás centrais sindicais, as empresas poderán descontar na nómina dos traballadores o importe da cota sindical, que se ingresará na conta que o sindicato correspondente determine.

Na autorización escrita dos traballadores deberá facerse constar o importe que se autoriza a descontar.

#### **Artigo 58. Acumulación de horas.**

Para facilitar a actividade sindical poderase chegar a acordos entre organizacións sindicais e patronais con representatividade no sector sobre a acumulación de horas sindicais dos delegados da respectivas organizacións sindicais. Nos ditos acordos fixaranse por ambas as partes as condicións e o procedemento.

#### **Artigo 59. Ausencia por negociación de convenio.**

Durante a negociación colectiva, a parte patronal propiciará fórmulas que garantan a concesión, por parte das empresas, de permisos retribuídos a aqueles traballadores que, por designación dos sindicatos representativos, asistan ás reunións da Mesa Negociadora do convenio ou ás sesións que celebre a Comisión Paritaria deste.

## **Capítulo X.**

### **Prevención de riscos laborais.**

#### **Artigo 60. Prevención de riscos laborais.**

En cantas materias afecten a seguridade e saúde no traballo serán de aplicación as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais (Boletín Oficial do Estado do 10), e normativa concordante.

Para estes efectos, as empresas e traballadores sometidos a este Convenio deberán abordar a aplicación do parágrafo anterior, en consonancia cos criterios e declaracións xerais previstas na mencionada Lei.

Delegados de Prevención:

Os Delegados de Prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

No que se refire ás súas competencias e facultades, estarase ao previsto no artigo 36 da Lei 31/1995.

Será de aplicación aos Delegados de Prevención o previsto no artigo 37 da Lei de Prevención 31/1995, na súa condición de representantes dos traballadores.

Os Delegados de Prevención serán designados por e entre os representantes dos traballadores, no ámbito dos órganos de representación previstos nas normas a que se refire o artigo 34 da Lei 31/1995.

Nas empresas de ata 30 traballadores o Delegado de Prevención será o Delegado de Persoal. Nas empresas de 31 a 49 traballadores haberá un Delegado de Prevención que será elixido por e entre os Delegados de Persoal.

Nas empresas de 50 ou máis traballadores os Delegados de Prevención serán designados por e entre os representantes dos traballadores, de conformidade coa escala establecida no artigo 35, número 2, da Lei 35/1995.

Comité da Seguridade e Saúde:

Nas empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores constituirase un Comité de Seguridade e Saúde, que estará formado, tal e como se prevé no artigo 38 da mencionada Lei, polos Delegados de Prevención, dunha parte, e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual ao dos Delegados de Prevención da outra.

O Comité de Seguridade e Saúde terá as competencias e facultades que se establecen no artigo 39 da Lei 31/1995.

O crédito horario dos Delegados de Prevención será o que lles corresponde como representantes dos traballadores nesta materia específica, e, ademais, o necesario para o desenvolvemento dos seguintes cometidos:

- a. O correspondente ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde.
- b. O correspondente a reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos.
- c. O destinado para acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo.
- d. O destinado para acompañar a Inspección de Traballo e Seguridade Social nas visitas ao centro de traballo.
- e. O derivado da visita ao centro de traballo para coñecer as circunstancias que deron lugar a un dano na saúde dos traballadores.
- f. O destinado á súa formación.

## **Capítulo XI.**

### **Faltas e sancións.**

#### **Artigo 61.**

Para o persoal afectado por este convenio establécense tres tipos de faltas: Leves, graves e moi graves.

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidade inxustificadas no posto de traballo durante trinta días.
- Unha falta inxustificada de asistencia durante un prazo de trinta días.
- Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por causa xustificada, a menos que sexa evidente a imposibilidade de o facer.
- Incumprimento dos deberes de carácter informativo para coa empresa.
- Non observar as normas esenciais de hixiene no traballo.
- Neglixencia no desempeño das funcións concretas do posto de traballo, así como no uso dos materiais, utensilios ou ferramentas propias deste.

Son faltas graves:

- Máis de tres e menos de dez faltas inxustificadas de puntualidade cometidas nun prazo de trinta días.
- Máis dunha e menos de catro faltas inxustificadas de asistencia ao traballo nun prazo de trinta días.
- Incumprimento reiterado das normas sobre hixiene no traballo, e especialmente nas tarefas ou postos en que se manipulen alimentos.
- Discusións públicas con compañeiros de traballo na empresa que menosprecen ante os colexiais a imaxe ou prestixio da empresa.
- Faltar gravemente á persoa do colexial residente, ou aos seus familiares.
- A reincidencia en falta leve nun prazo de sesenta días.

Son faltas moi graves:

- Máis de nove faltas inxustificadas de puntualidade cometidas nun prazo de trinta días.
- Máis de tres faltas inxustificadas de asistencia ao traballo cometidas nun prazo de trinta días.
- As faltas graves de respecto e os malos tratos, de palabra ou obra, a calquera membro da comunidade colexial.
- O incumprimento grave e reiterado das normas sobre hixiene e manipulación de alimentos do cal puidese derivarse ou se derivase calquera prexuízo para a saúde de algún/s membro/s da comunidade colexial, desobedecendo as ordes expresas do titular da empresa ao respecto.

- A reincidencia en falta grave, se se cometese dentro dos seis meses seguintes a terse producido a primeira infracción.

### **Artigo 61. Prescrición.**

As infraccións cometidas polos traballadores prescribirán: As faltas leves, aos 10 días; as graves, aos 15 días, e as moi graves, aos 50 días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se teren cometido.

### **Artigo 62.**

As sancións serán:

- Por faltas leves: Amoestación verbal; se fosen reiteradas, amoestación por escrito.
- Por faltas graves: Amoestación por escrito; se existise reincidencia, suspensión de emprego e soldo de cinco a quince días, con constatación no expediente persoal.
- Por faltas moi graves: Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a trinta días, apercibimento de despedimento que poderá ir acompañado da suspensión de emprego e soldo; despedimento.

As sancións por faltas graves ou moi graves serán comunicadas por escrito ao traballador, indicando a data e feito que a motivaron. Remitirase copia desta aos delegados de persoal, e membros do comité de empresas.

A non comisión de faltas leves durante seis meses, e de graves durante un ano, determinarán a cancelación das análogas que puidesen constar no expediente persoal.

### **Artigo 63.**

A dirección da empresa, tendo en conta as circunstancias que concorren no feito e a conducta ulterior do traballador, poderá reducir as sancións por faltas leves, graves e moi graves, de acordo coa lexislación vixente.

## **Capítulo XI.**

### **Infraccións dos empresarios.**

#### **Artigo 64.**

As omisións ou accións cometidas polos titulares das empresas que sexan contrarias aos disposto neste convenio e demais disposicións legais serán consideradas como infracción laboral.

O persoal contratado, a través dos delegados de persoal, delegado sindical ou comité de empresa, tratará, en primeira instancia, de corrixir a suposta infracción apelando ao titular do centro.

Se no prazo de dez días, desde a notificación ao titular, non recibise solución, ou esta non fose satisfactoria para o reclamante, poderá incoar expediente ante a Comisión Paritaria de Conciliación e Arbitraje e Interpretación, a cal, no prazo máximo de vinte días á recepción deste, emitirá dictame. Calquera das partes poderá apelar ao dictame da Inspección de Traballo ou Dirección Provincial do Ministerio de Traballo.

En todo caso estarase ao previsto nas disposicións legais vixentes.

### **Disposición adicional.**

Os centros que non sendo propiamente Colexios Maiores Universitarios de titularidade Privada, viñesen aplicando o anexo IV do VIII Convenio Colectivo do Ensino Privado, poderán acollerse a este convenio, requeríndose para tal efecto acordo entre o empresario e a maioría dos traballadores.

Así mesmo, a Comisión Paritaria dictaminará, se é o caso, que aqueles centros análogos aos do parágrafo anterior, nados tras o VIII Convenio Colectivo do Ensino Privado, poderán ou non acollerse a este Convenio, cando así se solicite mediante acordo entre empresa e traballadores.

### **Disposición transitoria primeira.**

A aqueles traballadores que fosen contratados con anterioridade ao 1 de xaneiro de 1997 manteráselles o premio de xubilación ao que tivesen dereito nos termos do artigo 37 do III Convenio Colectivo, ata a data de publicación do presente IV Convenio no Boletín Oficial do Estado, non sendo compatíbel en ningún caso coa paga por antigüidade na empresa contemplada no artigo 52.

Os traballadores que con anterioridade á data de publicación no Boletín Oficial do Estado do presente Convenio, e que por xubilación parcial percibisen a parte correspondente do premio de xubilación contemplado no artigo 37 do III Convenio Colectivo percibirán, no momento de alcanzar a xubilación total, a parte proporcional da paga por antigüidade correspondente á xornada de que dispón o traballador no indicado momento.

### **Disposición transitoria segunda.**

A aqueles traballadores que fosen contratados con anterioridade ao 1 de xaneiro de 1997 e que á data de publicación do IV Convenio no Boletín Oficial do Estado cumprisen vintecinco ou máis anos de antigüidade na empresa aboaráselles a paga por antigüidade prevista no artigo 52 cun importe equivalente a unha mensualidade ordinaria por cada quinquenio cumprido na data do seu aboamento.

A aqueles traballadores contratados con anterioridade ao 1 de xaneiro de 1997 que, unha vez publicado o Convenio no Boletín Oficial do Estado, cumpran quince anos de antigüidade na empresa e non poidan alcanzar os vintecinco anos de antigüidade debido á extinción de contrato de traballo por causa non imputábel á súa vontade, aboaráselles a paga por antigüidade na empresa cun importe equivalente a unha mensualidade ordinaria por cada quinquenio cumprido na data do seu aboamento.

A orde de prelación a seguir pola empresa, nos supostos contemplados nos dous parágrafos anteriores, para proceder ao aboamento da paga por antigüidade será o seguinte:

1. Traballadores que, por calquera causa, extingan a súa relación laboral coa empresa.
2. Traballadores de maior a menor antigüidade na empresa.
3. Traballadores con máis de quince anos de antigüidade na empresa e que previsibelmente non alcancen os vintecinco anos, ao momento de extinción do contrato de traballo por causa non imputábel ao traballador.

A empresa estará obrigada a pagar, no mesmo ano natural, a dous traballadores dos anteriormente citados excepto no caso 1, establecéndose de maneira pública a orde de prelación para anos subseguintes con identificación das persoas afectadas. Os empresarios que o decidan poderán aboar a máis de dous traballadores.

Nos supostos do número 1 e 3 a paga por antigüidade farase efectiva no momento da extinción do contrato por causa non imputábel ao traballador.

Para os únicos efectos desta Disposición Transitoria, o ámbito temporal establecido no artigo 3 do presente Convenio Colectivo considerarase prorrogado polo prazo necesario en cada caso, ata o total cumprimento da obriga contemplada nela.

### **Disposición final primeira. Adhesión.**

Este convenio queda aberto á adhesión de calquera organización con representatividade legal suficiente dentro dos ámbitos definidos nel

### **Disposición final segunda. Cláusula de descolgamento.**

Naqueles centros que acrediten obxectiva e verdadeiramente situacións de déficit ou perdas mantidas nos tres exercicios contábeis anteriores, e manteñan tónica parecida nas previsións do exercicio en curso, non serán de necesaria e obrigada aplicación os incrementos salariais que anualmente se pacten en convenio.

Aqueles centros que estean na situación indicada no parágrafo anterior deberán dirixirse por escrito á Comisión Paritaria do convenio, acompañando a seguinte documentación:

Memoria explicativa da situación do centro, con expresa mención ao número de colexiais, importe total de salarios e cotizacións á Seguridade Social e gastos xerais do centro.

Contabilidade do centro, convenientemente auditada, cos seus correspondentes Balances e Contas de Resultados dos tres últimos anos.

Proposta salarial do centro para cos seus empregados. A solicitude e a súa documentación deberán remitirse á Comisión Paritaria do Convenio dentro dos catro meses seguintes á data de publicación no Boletín Oficial do Estado do acordo de revisión salarial respectivo.

Unha vez recibida a solicitude, formarase o correspondente expediente, dándose traslado deste aos representantes dos traballadores do centro afectado, no prazo de quince días, con entrega de copia da documentación achegada polo Centro.

Nos sete días seguintes, contados a partir da data da recepción da referida documentación, os representantes dos traballadores deberán manter as oportunas reunións cos restantes traballadores do centro ao obxecto de decidir unha postura ante a oferta deste.

De existir acordo expreso entre o centro e traballadores, ambas as partes fixarán a porcentaxe de aumento salarial así como a súa duración, debendo comunicarllo á Comisión Paritaria.

De non existir acordo expreso dentro do prazo de quince días hábiles, contados a partir da data de recibir os representantes dos traballadores a comunicación da Comisión Paritaria do convenio, esta citará nos seus locais ás partes, as cales obrigatoriamente deberán comparecer na data sinalada.

Na comparecencia, ambas as partes exporán as súas posicións, achegando todos aqueles elementos de proba de que tenten valerse, que se practicarán no momento, caso de ser posíbel. De non ser así, a Comisión Paritaria do convenio fixará prazo para a súa práctica.

Praticadas as probas e oídas as partes, estas quedarán sometidas á arbitrase da Comisión Paritaria do convenio, a decisión da cal será vinculante. A arbitrase remitirase no prazo de vinte días.

Os gastos que se produzan como consecuencia da intervención da Comisión Paritaria do convenio serán satisfeitos na súa totalidade pola empresa e os traballadores afectados polo expediente de descolgamento.

### **Disposición final terceira. Globalidade, absorción e dereitos adquiridos.**

As condicións do presente convenio forman un todo indivisíbel.

As melloras económicas pactadas poderán ser absorbidas polas que no presente ano se poidan establecer por disposición legal e pola que, con carácter voluntario, veñan aboando as empresas á entrada en vigor deste convenio.

Respectaranse como dereito ad personam aquelas condicións que viñesen disfrutando e que, no seu conxunto, e, se é o caso, en cómputo anual, sexan máis beneficiosas para os traballadores.

#### **Disposición final cuarta. Representatividade das Organizacións Empresariais.**

As Organizacións Patronais CECE, EDUCACIÓN Y GESTIÓN e ACADE acordan fixar, dentro do ámbito temporal e funcional do presente convenio, a súa representatividade.

#### **Disposición final quinta.**

As partes asinantes comprométese no futuro a estudar no posíbel a xornada e vacacións do persoal afectado polo presente convenio, e aqueloutras cuestións que sexan positivas para resolver a precaria situación económica do sector.

## **ANEXO I**

### **Táboas salariais Ano 2001**

**(confeccionadas para 14 pagas)**

Categorías profesionais	Salarios		Trienios	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<b>GRUPO I</b>				
<b>Personal docente:</b>				
Director	316.710	1.903,47	9.315	55,98
Subdirector	279.762	1.681,40	9.315	55,98
Xefe de estudos o Titor	251.838	1.513,57	8.558	51,43
Educador, Capelán, Médico, Psicólogo	212.974	1.279,99	5.853	35,18
<b>GRUPO II</b>				
<b>Personal administrativo:</b>				
Xefe de Administración ou Secretaría	166.365	999,87	5.051	30,36
Intendente	142.110	854,09	4.501	27,05
Xefe de Negociado	140.448	844,11	4.326	26,00
Oficial	133.993	805,31	4.277	25,70
Auxiliar Administrativo	117.279	704,86	4.277	25,70
En formación	73.154	439,67	—	—
<b>GRUPO III</b>				
<b>Personal de Servicios Xerais:</b>				
Conserxe e Gobernante/a	140.423	843,96	4.277	25,70
Xefe de cociña e Oficial 1. <sup>a</sup>	133.993	805,31	4.277	25,70
Cociñeiro	127.718	767,60	4.277	25,70
Celador, Porteiro, Ordenanza, Telefonista, Oficial 2. <sup>a</sup> e Axudante de cociña	122.496	736,22	4.277	25,70
Garda, sereno, empregado mantemento xardinería, servizo de comedor e limpeza, costura, lavado e prancha, persoal non cualificado	117.279	704,86	4.277	25,70
Pinche, en formación	73.154	439,67	—	—

## **ANEXO II**

## **Definición de categorías**

### **Grupo I. Persoal docente**

**Director.** É quen, encargado polo titular da empresa, dirixe, orienta e supervisa as actividades en todos os seus aspectos e outros que lles sexan encomendadas.

**Subdirector.** É quen auxilia e, en caso necesario, substitúe o Director nas súas funcións.

**Xefe de estudos ou Titor.** É quen responde do desenvolvemento do conxunto de actividades educativas e/ou formativas da empresa.

**Educador, Capelán, Médico e Psicólogo.** É o persoal que coa titulación adecuada colabora na actividade formativa da empresa baixo a dirección do titular.

### **Grupo II. Persoal administrativo**

**Xefe de Administración ou Secretaría.** É quen ten ao seu cargo a dirección administrativa e/ou a Secretaría da empresa da que responderá ante o titular desta.

**Intendente.** É quen ten ao seu cargo a adquisición de toda clase de mobles, obxectos, víveres, combustíbeis e demais elementos necesarios para o funcionamento da empresa e os seus servizos.

**Xefe de Negociado.** É quen, ás ordes do Xefe de Administración e/ou Secretaría, se encarga de dirixir unha Sección ou Departamento administrativo.

**Oficial.** É quen exerce funcións burocráticas ou contábeis que esixan iniciativa e responsabilidade.

**Auxiliar Administrativo.** Comprende esta categoría ao empregado que realiza funcións administrativas burocráticas ou de biblioteca, baixo a dirección do seu inmediato superior.

### **Grupo III. Persoal de Servizos Xerais**

**Conserxe.** É quen atende as necesidades da empresa e recepción de visitas e procura a conservación das distintas dependencias da empresa, organizando o Servizo de Ordenanzas e persoal auxiliar.

**Gobernante.** É quen ten ao seu coidado a coordinación da persoal de limpeza, cociña e comedor, se non existisen Xefes destes, distribuindo o servizo para a mellor atención das dependencias da empresa, responsabilizándose, se procede, de menaxe, chaves, lencería, utensilios e material doméstico diverso.

**Xefe de Cociña.** É quen dirixe a todo o persoal desta, se responsabiliza da condimentación dos alimentos e coida do seu servizo nas debidas condicións.

**Oficial de primeira.** É quen, posuíndo a práctica dos oficios correspondentes, os exerce con grande perfección, realizando traballos xerais e mesmo os que supón especial empeño e delicadeza.

**Cociñeiro.** É o encargado da preparación dos alimentos, responsabilizándose do seu bo estado e presentación, así como da pulcritude do local e utensilios de cociña.

**Celador.** É quen ten ao seu cargo o coidado da orde e compostura dos colexiais para o mellor trato e conservación das instalacións da empresa.

Paneira. É quen realiza as seguintes tarefas: Limpeza, coidado e conservación da zona a el encomendada. Vixilancia das dependencias e persoas que entren e saian, velando por que non se altere a orde. Puntual apertura e peche das portas de acceso ao predio e edificios que integren a empresa.

Facerse cargo das entregas e avisos, trasladándoos puntualmente aos seus destinatarios.

Prendemento e apagado das luces nos elementos comúns.

Coidado e normal funcionamento de contadores, motores de calefacción e outros equipos equivalentes e comúns.

Ordenanza. É quen vixía os locais e realiza mandados, encargos, etcétera.

Telefonista. É durante a súa xornada de traballo atende preferentemente a centraliña coidando de cuestións burocráticas ou de recepción.

Axudante de cociña. É quen, ás ordes do Cociñeiro, axuda a este nas súas funcións.

Oficial de segunda. É o que, sen chegar á especialización requirida para os traballos perfectos, executa os correspondentes a un determinado oficio coa suficiente corrección e eficacia.

Guarda ou Sereno. É quen durante a noite ten ao seu cargo a custodia e vixilancia das dependencias da empresa, podendo, se é o caso, abrir e pechar portas evitando o acceso de persoas non autorizadas ao Colexio Maior. En caso necesario, terá como función facer gardar a orde e a compostura dos residentes durante a noite.

Empregado de Mantemento e Xardinería. É quen, tendo suficiente práctica, se dedica ao coidado, reparación e conservación de xardíns e elementos do inmovible.

Empregado de Servizo de Comedor e Limpeza. É quen atende a calquera ou ambas destas funcións, dentro da súa xornada de traballo na empresa.

No contrato de traballo poderase especificar, se é o caso, o número de horas que dedica a cada función.

Empregado de costura, lavado e prancha. É quen atende a calquera ou a todas estas funcións, dentro da súa xornada de traballo na empresa.

Persoal non cualificado. É quen desempeña actividades que non constitúen propiamente un oficio.

Contratado para a formación. Calquera que sexa o seu grupo profesional, será o traballador contratado baixo a modalidade de contrato de aprendizaxe antes da entrada en vigor da Lei 63/1997, do 26 de decembro, de Medidas Urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida (Boletín Oficial do Estado do 20) e polo Real Decreto 488/1998, do 27 de marzo, que desenvolve o artigo 11 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, en materia de contratos formativos (Boletín Oficial do Estado do 9 de abril).

Quedarán homologados ao Xefe de cociña o Despenseiro; ao Oficial primeiro, o Conductor de 1.<sup>a</sup>, e ao Oficial segundo o Conductor de 2.<sup>a</sup>.