





























































































































### XIII CONVENIO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Dentro de estas causas se encuentran todas las exigencias que se deriven de implantación del Espacio Europeo de Educación Superior y las obligaciones establecidas en la vigente Ley Orgánica de Universidades (LOU), especialmente las referidas a la presencia de profesorado con el título de Doctor en los Centros Universitarios y su evaluación y acreditación por la Agencia de Evaluación correspondiente, éstos se viesen en la obligación de duplicar personal para la cobertura de los mismos puestos de trabajo, dicha causa será considerada razón objetiva suficiente para la aplicación de los mecanismos de flexibilidad interna en las empresas que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, dentro de las cuales, se incluirá la extinción de los contratos por causas objetivas.

Caso de que la inaplicación tenga carácter colectivo, las empresas trasladarán a la representación legal de los trabajadores o a una comisión negociadora constituida con arreglo a lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores las causas que motivan la inaplicación de la regulación de cualesquiera de las anteriores materias.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de inaplicación del convenio. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria Nacional que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada, debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurren las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes se comprometen a acudir a los mecanismos de solución extrajudiciales previstos en el ASEC IV, en tanto no se suscriban los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos para estos casos en el artículo 82.3 y 83 del Estatuto de los Trabajadores. Se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 8 de este convenio.





## XIII CONVENIO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Los trabajadores/as que a la publicación del Convenio ostentaran a título personal, no funcional, las categorías de Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Subjefe de Negociado y Conserje, las seguirán ostentando hasta que extingan su relación laboral con el Centro, percibiendo un salario igual al de la categoría básica requerida para ocupar dichos puestos, más el complemento de puesto de trabajo asignado a los mismos.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Tendrán el carácter de cargos de responsabilidad, y se mantendrán mientras se encuentre en vigor su nombramiento percibiendo el complemento retributivo establecido al efecto en el Apéndice Tablas Salariales, los siguientes:

1) Jefe/a de sección. Es el Oficial de primera designado temporalmente por la Dirección del Centro para dirigir en las oficinas el trabajo de uno o más Jefes/as de Negociado (o de uno de estos cuando su importancia, a juicio de la Dirección del centro, lo requiera). Mientras realice estas funciones, tendrá derecho al complemento de puesto de trabajo que figura en las tablas salariales.

2) Jefe/a de Negociado. Es el Oficial de primera designado temporalmente por la Dirección del Centro, que, a las órdenes inmediatas del Jefe/a Superior Administrativo o Jefe/a de Sección, se encarga de dirigir un negociado administrativo, con o sin personal a sus órdenes. Mientras realice estas funciones, tendrá derecho al complemento de puesto de trabajo que figura en las tablas salariales.

3) Subjefe/a de Negociado. Es el Oficial de primera designado temporalmente por la Dirección del Centro que, a las órdenes inmediatas del Jefe/a de Sección o Jefe/a de Negociado, colabora con ellos en sus funciones y los sustituye habitualmente en sus ausencias. Mientras realice estas funciones, tendrá derecho al complemento de puesto de trabajo que figura en las tablas salariales.

4) Conserje. Es el Ordenanza, Bedel o Portero/a designado temporalmente por la Dirección del Centro, que al frente del personal subalterno, cuida del orden, distribuye el servicio y atiende a la conservación de las distintas dependencias del centro. Mientras realice estas funciones, tendrá derecho al complemento de puesto de trabajo que figura en las tablas salariales.



## XIII CONVENIO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.**

Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo se encontrasen contratados en los regímenes de dedicación semiplena y parcial, de conformidad a lo establecido en los convenios colectivos anteriores, mantendrán la situación que venían disfrutando.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.**

1. A aquellos trabajadores que el 9 de junio de 2004 tuviesen cumplidos 25 años o más de servicios en el centro y que no hubiesen percibido la paga por permanencia del artículo 32, en aplicación de lo previsto en el punto 3 de esta disposición transitoria, se les abonará la misma por un importe equivalente a una paga ordinaria calculada de acuerdo con lo dispuesto en dicho artículo por cada quinquenio cumplido en la fecha de su abono y de acuerdo con las tablas salariales vigentes en esa fecha.

2. A aquellos trabajadores que el 9 de junio de 2004 tuviesen cumplidos 56 o más años de edad, y cumplan 15 años de antigüedad en el centro durante la vigencia del Convenio, y no puedan alcanzar los 25 años de antigüedad debido a la extinción de su contrato de trabajo por causa no imputable a su voluntad, excepto despido procedente, se les abonará la paga por permanencia en la empresa por un importe equivalente a una paga ordinaria que viniese percibiendo, calculada de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 por cada quinquenio cumplido en la fecha de su abono y de acuerdo con las tablas salariales vigentes en esa fecha.

3. Para paliar el impacto económico que supondría para los Centros tener que hacer frente al abono de la paga por permanencia a los trabajadores que reuniesen las condiciones previstas en el artículo 32 o las establecidas en los párrafos anteriores de esta disposición, se hizo necesario, en el año 2004, establecer un periodo transitorio, viniendo obligados los Centros a pagar, como mínimo, en cada año natural, a un 10% de los trabajadores afectados, y como máximo durante el curso 2013-14, con obligación de informar a éstos y a los representantes de los trabajadores. Se mantiene la vigencia de ese periodo transitorio hasta la finalización del curso 2013-2014

4. Los trabajadores que, reuniendo las condiciones previstas extingan su relación laboral con el Centro por causa no imputable a su voluntad, excepto el caso de despido procedente, percibirán en ese momento la paga correspondiente sin que puedan ser afectados en ningún caso por el límite establecido en el n.º 3 de esta Disposición Transitoria.

5. El orden de prelación que seguirán los Centros para proceder al abono de esta paga por permanencia vendrá establecido por la mayor antigüedad en el Centro, siendo de aplicación esta norma también para los trabajadores que durante este periodo transitorio vayan cumpliendo 25 años de servicios.

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



## XIII CONVENIO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.**

Con independencia de lo previsto en la legislación vigente sobre la materia, durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria estudiará la adopción de medidas conducentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.**

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria estudiará la situación de la temporalidad real de las contrataciones en las empresas afectadas por este Convenio.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEPTIMA.**

Las partes firmantes se comprometen, sin necesidad de denuncia previa, a iniciar conversaciones para la revisión del Convenio a partir de noviembre de 2012, con el fin de ir estudiando las modificaciones oportunas derivadas de la reforma de la Ley Orgánica de Universidades y sus disposiciones de desarrollo y de la adaptación del sistema universitario español al Espacio europeo de Educación Superior, así como a la Ley de Reforma Laboral y sus normas de desarrollo.

Los firmantes del XIII convenio colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación asumen el compromiso de negociar en su momento aquellos aspectos de la regulación contenida en el convenio que puedan verse afectadas por modificaciones o nuevas regulaciones que imponga la nueva legislación.

La nueva reforma laboral permite, durante la vigencia del convenio, realizar negociaciones puntuales para abordar aquellas materias que las organizaciones patronales y sindicales consideren oportuno, y producir la incorporación del resultado del pacto novarum en sustitución o adición del texto del convenio

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA.**

Lo dispuesto en el último párrafo del artículo 15 de este convenio relativo a la adquisición de la condición de trabajadores fijos por el transcurso del plazo máximo previsto en el apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores quedará en suspenso hasta el 1 de enero de 2013.



## XIII CONVENIO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA.**

El complemento de antigüedad regulado en el artículo 32 del XII Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación (Publicado en el B.O.E. Nº 8 de fecha de fecha 9 de enero de 2007) seguirá estando en vigor hasta el 31 de diciembre de 2012.

Desde el 1 de enero de 2013 los Centros no abonarán cantidad alguna en concepto de trienio.

Las cantidades que se viniesen percibiendo por antigüedad a fecha 31 de diciembre de 2012 se transformarán en un complemento personal que experimentará en el futuro el mismo incremento porcentual que el concepto sueldo.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMA.**

Las tablas salariales para el año 2008, que fueron publicadas mediante Resolución de 21 de noviembre de 2008 (BOE 8 de diciembre de 2008), forman parte del presente Convenio Colectivo.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

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

Con respecto a las demás situaciones, en cómputo anual y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores individual y colectivamente.

### **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.**

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en la legislación general y laboral vigente.



**XIII CONVENIO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN**

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.**

Los atrasos derivados de la aplicación de las Tablas Salariales del Convenio, se abonarán en el plazo máximo de noventa días a contar desde la publicación del Convenio en el *Boletín Oficial del Estado*.

**cece**