

Boletín

de Enseñanza Privada

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza

Octubre 2024



**Modificaciones en el XIV Convenio
de Centros de educación universitaria
e investigación**

Modificaciones en el XIV Convenio de Centros de educación universitaria e investigación

Breve resumen del origen de los últimos cambios

La reciente firma el 12 de enero de 2024 del XIV Convenio de Centros de Educación Universitaria e Investigación supuso el fin a una negociación que se alargó en el tiempo mucho más de lo deseable. Su aplicación práctica, el abono de la retroactividad de sus salarios y la estabilidad que proporciona a los trabajadores de las universidades privada está siendo valorado en su justa medida.

El convenio colectivo superó todos los controles de legalidad conforme a la legislación laboral establecidos por la Dirección General de trabajo, razón por la cual se publicó en el BOE el 16 de mayo.

El convenio colectivo seguirá proporcionando estabilidad hasta 31 de diciembre de 2027 e incrementará los salarios hasta un 20% sobre sus 15 pagas anuales. Además, ya está proporcionando equidad salarial entre grupos y categorías profesionales al mantener a todos los puestos de trabajo por encima del SMI sin necesidad de compensar con otros complementos para llegar al salario mínimo. Por otra parte, la retroactividad de un 5% por cada año desde el 1 de enero de 2023 se ha materializado con normalidad y así está siendo valorado por los trabajadores.

El único sindicato no firmante del convenio colectivo impugnó el convenio colectivo ante la Audiencia Nacional por una serie de cuestiones que, como ya se ha precisado, previamente habían pasado los controles de legalidad de la Dirección General de Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Dicho sindicato no firmante jamás manifestó en la mesa de negociación que estas cuestiones fuesen objeto de propuesta por su parte,

ni tampoco fueron argumentos esgrimidos para no firmar el convenio colectivo. De haber sido así, UGT Servicios Públicos habría debatido sobre tales aspectos y, de haberlos considerado susceptibles de mejorar el texto del convenio colectivo, lo habría manifestado y aceptado.

Debatidos y negociados algunos cambios que mejoran el articulado, UGT Servicios Públicos junto al resto de organizaciones firmantes del convenio colectivo hemos decidido proceder al cambio para mejorarlo y garantizar la seguridad jurídica de los trabajadores del sector vinculados al XIV convenio colectivo

Cambios en el XIV convenio colectivo

En este contexto de normalidad aplicativa del convenio colectivo, UGT Servicios Públicos informa mediante el presente boletín, de los cambios introducidos por la comisión negociadora del convenio. Si bien es cierto que los cambios realizados no alteran la esencia y la estructura del convenio colectivo sí que lo mejoran porque han sido consensuados por las organizaciones firmantes del XIV convenio colectivo.

Las modificaciones entrarán en vigor desde el mismo momento de su publicación en el BOE.

MODIFICACIONES EN EL XIV CONVENIO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

Modificación en el artículo 11. Grupo I. Personal docente e investigador, cambio de denominación, por exigencias de la ANECA, del término "[Profesor/a contratado/a Doctor/a o Permanente Universitario](#)", por "[Profesor/a Permanente Laboral o Contratado/a Doctor/a](#)",

Artículo 11. Grupo I. Personal docente e investigador.

Son funciones del personal docente e investigador:

La docencia y creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura.

La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística.

La investigación, la difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico.

La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida.

Las tareas de gobierno, dirección, representación y gestión que cada Centro asigne a su profesorado, tengan o no reconocido complemento o plus económico por cargo.

Subgrupo 1.º Personal Docente-Investigador. Sus categorías pueden ser, a título enunciativo, las siguientes:

a) Profesor/a Ordinario/a o Catedrático/a. Es quien, habiendo cumplido los requisitos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce funciones docentes, de investigación y dirección de estudios de su especialidad, desarrollando los programas según la orientación del Centro y asumiendo la tutoría de los alumnos y la coordinación de los estudios, de acuerdo con las directrices señaladas por el Centro.

b) Profesor/a Agregado/a o Titular. Es quien, habiendo cumplido los requisitos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, lleva a cabo la docencia e investigación de una disciplina especializada, colaborando con el Profesor/a Ordinario/a o Catedrático/a en las tareas que le asignen los respectivos Centros o Departamentos.

c) Profesor/a Adjunto/a o Encargado/a. Es

quien habiendo cumplido los requisitos exigidos por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, ejerce las funciones docentes y de investigación que le asigne la dirección del Centro colaborando y ayudando a los Profesores/as Ordinarios/as o Catedráticos/as y Agregados/as o Titulares, sustituyéndole en sus ausencias y pudiendo desempeñar la enseñanza que se le confíe bajo las directrices y orientaciones de la Dirección del Centro o del Departamento, o de algún Profesor/a de categoría superior.

d) Profesor/a Permanente Laboral o Contratado/a Doctor/a. Es quien, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Doctores/as, para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación.

e) Profesor/a Colaborador/a Licenciado/a o Graduado/a. Es quien, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Licenciados/as, Ingenieros/as o Arquitectos/as, para el desarrollo de tareas de docencia.

f) Profesor/a Ayudante Doctor/a. Es quien, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Doctores/as, para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación, por un máximo de cuatro años improrrogables.

g) Profesor/a Auxiliar o Ayudante. Es quien, estando al menos en posesión del título de Licenciado/a, Ingeniero/a o Arquitecto/a ha sido contratado para colaborar en las tareas científicas del Centro, o se le contrate para el desarrollo de una tesis doctoral, pudiéndose encargar interinamente de la enseñanza de alguna asignatura o parte de ella.

Subgrupo 2.º Personal docente sin investigación y auxiliar de actividades docentes.

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

a) Profesor/a Asociado/a o Colaborador/a Asociado/a. Es quien se contrata para el desarro-

llo de tareas de docencia entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad. Los contratos serán a tiempo parcial.

b) Doctor/a de apoyo a la docencia. Es quien, estando en posesión del título de doctor, desarrolla en colaboración con el personal docente-investigador actividades complementarias de carácter docente, y establece las condiciones necesarias para la impartición de docencia práctica, asumiendo esta docencia práctica cuando así se le encomiende.

c) Licenciado/a o Graduado/a técnico de apoyo a la docencia. Es quien, en colaboración con el personal docente-investigador, desarrolla actividades complementarias de carácter docente, y establece las condiciones necesarias para la impartición de docencia práctica, asumiendo esta docencia práctica cuando así se le encomiende.

Subgrupo 3.º Personal Investigador. El personal investigador puede comprender, a título enunciativo, las categorías siguientes:

a) Investigador/a: Es el Doctor/a con experiencia, que, aisladamente o en colaboración con el profesorado, lleva a cabo con la máxima responsabilidad, trabajos y proyectos de investigación, dirigiéndolos como investigador/a principal y asumiendo la dirección del personal colaborador y auxiliar necesario.

b) Investigador/a Colaborador/a: Es el Doctor/a que, sin asumir la dirección o responsabilidad plena o parcial en los distintos proyectos de investigación, colabora con los Profesores/as o Investigadores/as en la realización de los mismos.

c) Investigador/a de Transferencia Doctor/a: Es el Doctor/a experto en la aplicación de conocimiento generado durante el desarrollo de la actividad investigadora, cuya misión es su transferencia al mercado, la captación de contratos de investigación y fondos para la investigación, la formación de otro personal de investigación en estas materias y la generación de conocimiento.

d) Investigador/a de Transferencia Titula-

do/a Universitario/a: Es el Titulado/a Universitario/a con nivel académico de Grado o Máster universitario o equivalente, que es experto en la aplicación de conocimiento generado durante el desarrollo de la actividad investigadora cuya misión es su transferencia al mercado, la captación de contratos de investigación y fondos para la investigación, la formación de otro personal de investigación en estas materias y la generación de conocimiento.

e) Ayudante de Investigación: Es el Graduado/a o Licenciado/a que se inicia en la investigación, colaborando con los Profesores/as, Investigadores/as o Colaboradores/as en las tareas de investigación propias de los distintos proyectos, o se le contrate para el desarrollo de una tesis doctoral.

Subgrupo 4.º Profesorado de enseñanzas no oficiales. Es la persona encargada de impartir mayoritariamente las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos o diplomas que no tienen la consideración de títulos oficiales y con validez en todo el territorio nacional. Sus categorías, a título enunciativo, pueden ser:

a) Profesor/a Permanente Laboral o Contratado/a Doctor/a. Es quien, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Doctores/as, para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación.

b) Profesor/a Colaborador/a Licenciado/a o Graduado/a. Es quien, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Licenciados/as, Ingenieros/as o Arquitectos/as, para el desarrollo de tareas de docencia.

c) Profesor/a Colaborador/a Diplomado/a. Es quien, reuniendo las condiciones exigidas por los Estatutos o Reglamentos del Centro y por la legislación vigente, es contratado, entre Diplomados/as, para el desarrollo de tareas de docencia.

d) Profesor/a Auxiliar o Ayudante. Es quien, estando al menos en posesión del título de Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a, Inge-

niero/a Técnico, Arquitecto/a Técnico o Diplomado/a es contratado para colaborar en las tareas científicas del Centro, pudiéndose encargar interinamente de la enseñanza de alguna asignatura o parte de ella, o para el desarrollo de su tesis doctoral.

e) Profesor/a Asociado/a. Es la persona contratada entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad. Los contratos serán a tiempo parcial.

Subgrupo 5.º Eméritos/as, Visitantes e Invitados/as:

a) Emérito/a. Se nombra, con carácter temporal, de acuerdo con las condiciones exigidas por los Estatutos y Reglamentos del Centro, entre profesores/as que estén jubilados y que hayan prestado servicios destacados a la Universidad.

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

Por las especiales características de los Centros de Educación Universitaria y de Investigación, los cargos de gobierno tales como Rector/a, Vicerrector/a, Secretario/a General, Decano/a, Vicedecano/a, Director/a, Subdirector/a, Director/a de Instituto de Investigación, Jefe/a de Estudios, Jefe/a o Director/a de Departamento y Secretario/a no se considerarán categorías profesionales, sino cargos temporales, cuyos titulares serán nombrados y cesarán en el desempeño de sus funciones de conformidad con lo establecido en los Estatutos o Reglamentos de los Centros respectivos.

En los Centros donde el director/a-/Jefe/a de Departamento se considere categoría profesional, se respetarán los derechos adquiridos.”

Modificación del primer párrafo del punto 3 del artículo 19. Contrato formativo en alternancia y contrato para adquirir la práctica profesional

“Contrato formativo para la obtención de la

práctica profesional: este contrato no podrá concertarse por un periodo inferior a seis meses ni superior a un año, **si se concierta por un plazo inferior al año, podrá prorrogarse hasta alcanzar la duración máxima prevista.**

Se suprime en el cuarto párrafo del punto 3 del artículo 19. Contrato formativo en alternancia y contrato para adquirir la práctica profesional, “experto universitario, especialista”

“A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster, ~~experto universitario, especialista~~ y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.”

El **artículo 19** queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 19 Contrato formativo en alternancia y contrato para adquirir la práctica profesional

1. El contrato formativo en alternancia y contrato en prácticas podrán concertarse para acoger a estudiantes del centro o provenientes de instituciones educativas con las que los centros suscriban un acuerdo de colaboración formativa, y alternar su formación con el trabajo retribuido por cuenta ajena; también podrá concertarse este contrato para adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

2. Contrato de formación en alternancia: La retribución de las personas trabajadoras contratadas en la modalidad formativa de alternancia no podrá ser inferior al ochenta por ciento el primer año ni al noventa por ciento el segundo año, respecto de la fijada en las tablas retributivas de este convenio para la categoría y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, y en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional considerado en propor-

ción al tiempo de trabajo efectivo. A los estudiantes del propio centro contratados bajo la modalidad de formación en alternancia no les resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 42 de este convenio respecto de los estudios en los que se encontrasen ya matriculados.

3. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: este contrato no podrá concertarse por un periodo inferior a seis meses ni superior a un año, si se concierta por un plazo inferior al año, podrá prorrogarse hasta alcanzar la duración máxima prevista.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse con quienes estuviese en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación, propia u oficial, o certificado que habilita esta contratación.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Los centros elaborarán un plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional y competencias que la persona trabajadora deba adquirir durante la contratación. Asimismo, se le asignará por parte del centro una persona que tutorice su actividad, quien contará con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

La retribución de las personas contratadas en la modalidad formativa para la obtención de práctica profesional no podrá ser inferior al noventa por ciento respecto de la fijada en el convenio colectivo para el grupo profesional, categoría y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras contratadas a través de los contratos formativos tendrán derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración de estos contratos.

A los estudiantes del propio centro que sean contratados bajo estas modalidades no les resultará de aplicación lo dispuesto el artículo 42 de este convenio respecto de los estudios en los que se encontrasen ya matriculados cuando fuesen contratados.”

Se **suprime** en el **primer párrafo del artículo 31. Jornada de trabajo en los centros docentes**, “39”.

“31. Jornada de trabajo en los Centros Docentes.

1. Jornada de trabajo de los subgrupos 1.º, 2.º y 4.º del grupo de personal docente e investigador. La jornada plena a tiempo completo de los subgrupos del 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.

La dirección de los Centros podrá considerar las necesidades de preparación de la docencia 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 técnico, de gestión y 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.

III. A efectos de control y registro se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera de este convenio colectivo.”

Se **suprime** en el segundo párrafo del **Artículo 40. Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo**, desde “**En todo caso... hasta el final del párrafo**”, para su adaptación a la legislación vigente, quedando redactado de la siguiente manera:

“**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 **modifica** el último párrafo del **Artículo 40. Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo**, quedando el mismo de la siguiente manera:

“En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, éstas podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la propia empresa y elegida por éstas democráticamente **o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco quince días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo.** El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.”

Por lo tanto, el **artículo 40 entero** queda redactado de la siguiente manera:

“CAPÍTULO IV

Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo

Artículo 40.

La dirección de los Centros, conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnica, organizativa o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- 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 que para la movilidad funcional que se prevén en este convenio y en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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 Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios, especialmente en lo referente a las condiciones mínimas de recursos humanos que deben reunir las Universidades; la del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitaria y del procedimiento de aseguramiento de su calidad; así como para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la vigente Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, especialmente las referidas a evaluación y acreditación por la Agencia de Evaluación para la continuidad o desarrollo de la carrera académica.

En estos casos, si los Centros 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.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Si la persona trabajadora resultase perjudicada por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de las personas trabajadoras de un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesaria para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, éstas podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la propia empresa y elegida por éstas democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa

será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.”

Se modifica en el **Artículo 49. Faltas y sanciones**, el párrafo 12 del apartado **“Son faltas muy graves”**, quedando redactado este apartado del artículo 49 de la siguiente manera:

“Son faltas muy graves:

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

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

El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a alumnos/as, familiares o a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro.

El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre seguridad y salud laboral establecidas por la empresa.

Faltas de respeto a la dignidad e intimidad de los alumnos/as y del personal del centro, incluidas las conductas de acoso sexual y por razón de sexo o acoso moral.

Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, religión, lengua, opinión, ideología, raza, etnia, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia.

No aportar para el desarrollo de cualquier actividad profesional que implique el trato habitual con menores el Certificado negativo de delitos sexuales, con carácter previo a su inicio

No respetar por negligencia, descuido o por propia voluntad las medidas adoptadas en el modelo de prevención de delitos que, en su caso, se encuentre vigente en cada centro en cumplimiento de las disposiciones contempladas en el artículo 31 bis de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y su normativa de desarrollo.

Registrar fraudulentamente la jornada alterando los sistemas de registro de entrada y salida al trabajo. La falsedad o/y suplantación de la identidad en el registro de jornada.

Realizar denuncias a través del canal de denuncias puesto a disposición por el centro a sabiendas que son falsas, así como, cuando la persona trabajadora realice denuncias de mala fe.

Cuando la persona trabajadora forme parte del órgano de tramitación del canal de denuncias de la empresa, y proceda a divulgar datos de la investigación, así como, cuando revele la identidad de la persona informante y/o denunciante.

La obstrucción a la investigación realizada en el marco de activación del canal de denuncias.

El quebrantamiento o violación de secretos empresariales definidos con arreglo a la legislación vigente y que son de obligada reserva.

El plagio o uso indebido de la propiedad intelectual e industrial cuya titularidad ostente el Centro o terceros.

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

Suprimir en el punto 1 de la **Disposición adicional tercera**, desde “Asimismo hasta universitaria e investigación”, quedando redactado de la siguiente manera:

“Con carácter general, el registro de jornada se aplicará a todas las personas trabajadoras que mantengan con los Centros una relación laboral por cuenta ajena, con independencia de su categoría o grupo profesional, quedando excluidas aquellas relaciones que no reúnan los requisitos de un trabajo por cuenta ajena. Asimismo, no se verá afectado por el registro de jornada el profesor Emérito, Visitante, Invitado o Distinguido, ni cualquier otro colectivo que no se encuentre dentro del ámbito personal del XIV Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación.”

Modificar el primer párrafo del punto 3:

1. “Con carácter general todo el personal afectado por la presente normativa fichará al inicio y final de su jornada de trabajo, computándose la jornada efectiva el tiempo de trabajo dentro de los tiempos que se correspondan con la jornada pactada en el contrato de trabajo o documento que la establezca, en ausencia de pacto se tomará como jornada ordinaria la establecida para cada uno de los distintos grupos profesionales prevista en este convenio colectivo en función de su jornada: que cada persona trabajadora realice sin considerar las pausas diarias obligatorias pactadas en el contrato de trabajo u otras normas que las establezcan; en ausencia de pacto y de forma subsidiaria para dar cumplimiento a las obligaciones empresariales de registrar la jornada laboral de las personas trabajadoras se tomará como referencia de la jornada ordinaria la prevista en los contratos de trabajo o, en su defecto, la establecida con carácter general en este convenio para cada uno de los distintos grupos profesionales.”

Suprimir el párrafo quinto del punto 3.

~~“Dada la flexibilidad y especificidades inherentes a la organización del trabajo del Grupo~~

~~Personal Docente e Investigador, se podrán establecer sistemas de cómputo de la jornada de dicho personal con arreglo a sus encargos docentes y los créditos ECTS de los que son responsables, entendiéndose como tales los definidos en el Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Los Centros podrán establecer dicho sistema de cómputo como sistema de registro de jornada a estos efectos.”~~

Suprimir el punto 6 de la disposición adicional tercera.

~~“Aquellas personas trabajadoras que aun no siendo personal de alta dirección hayan sido nombrados con cargos temporales, y por las especiales responsabilidades asignadas desempeñen actividades de dirección y/o confianza, y sean compensados económicamente por éstas de manera proporcionada, si bien ficharán en los mismos términos que el resto de la plantilla registrando el inicio y final de la jornada, a los efectos del cómputo de su jornada efectiva y la determinación de horas extraordinarias, se tendrá en consideración como prolongación de jornada, dentro de su jornada ordinaria, la disponibilidad retribuida de tiempo de trabajo y horario necesaria para el cabal cumplimiento de su actividad.”~~

Suprimir el punto 10 de la disposición adicional tercera.

~~“En virtud de lo dispuesto en el punto 9, cualquier superación de la jornada anual de trabajo efectivo sin solicitud, concertación y aprobación expresa, se presume que no tiene consideración de hora extraordinaria. No obstante, si se superase la jornada en cómputo anual, al margen de la aprobación expresa, el exceso horario deberá ser compensado con descanso dentro de los 12 meses siguientes.”~~

Por lo tanto, **la disposición adicional tercera** queda redactada de la siguiente forma:

“Disposición adicional tercera

Registro de jornada: Las personas trabaja-

doras con relación laboral común por cuenta ajena que se encuentren en el ámbito personal de este convenio colectivo registrarán su jornada de acuerdo con la normativa específica que disponga cada Centro, y en su defecto esta disposición actuará como régimen subsidiario.

El registro de jornada, con independencia del sistema elegido, atenderá a los criterios siguientes:

1. Con carácter general, el registro de jornada se aplicará a todas las personas trabajadoras que mantengan con los Centros una relación laboral por cuenta ajena, con independencia de su categoría o grupo profesional, quedando excluidas aquellas relaciones que no reúnan los requisitos de un trabajo por cuenta ajena.

2. El sistema empleado para el control del registro de jornada se realizará a través de la herramienta que estime oportuna cada Centro y de acuerdo con la normativa de aplicación. Sin perjuicio de lo anterior, el sistema de registro servirá asimismo a los Centros y a las personas trabajadoras como herramienta para exigir el cumplimiento de sus recíprocas obligaciones contractuales en el ámbito de la relación laboral.

3. Con carácter general todo el personal afectado por la presente normativa fichará al inicio y final de su jornada de trabajo, computándose la jornada efectiva el tiempo de trabajo que cada persona trabajadora realice sin considerar las pausas diarias obligatorias pactadas en el contrato de trabajo u otras normas que las establezcan; en ausencia de pacto y de forma subsidiaria para dar cumplimiento a las obligaciones empresariales de registrar la jornada laboral de las personas trabajadoras se tomará como referencia de la jornada ordinaria la prevista en los contratos de trabajo o, en su defecto, la establecida con carácter general en este convenio para cada uno de los distintos grupos profesionales.

Salvo que la normativa interna de cada Centro lo regule de otra forma, se presumirá que cuando una persona trabajadora no hubiese registrado su jornada conforme a la presente normativa ésta ha desarrollado su jornada

con arreglo al horario general que le resulta de aplicación, por lo que se registrará así en el sistema a los exclusivos efectos del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada de trabajo supone una prestación con permanencia en el Centro, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 31.I y II del Convenio Colectivo referido a la posibilidad de acordar la realización de actividad fuera de las instalaciones del centro. En este sentido, con carácter general, se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir presencialmente el personal afectado por esta normativa, salvo que sus responsables le encomienden expresamente actividad fuera del centro de trabajo.

No se considerará tiempo de trabajo efectivo la presencia en el centro de trabajo fuera de dicha franja horaria, en tanto que en los lugares de trabajo (campus universitarios e instalaciones análogas) existen toda clase de dependencias y servicios de los que disfruta la comunidad universitaria – incluido el personal laboral – sin que ello albergue relación con el desempeño de su relación laboral (como por ejemplo comedores, lugares para la representación de artes escénicas y conciertos, restaurantes, cafeterías, bibliotecas, zonas de esparcimiento, oratorios y capillas, teatros, zonas deportivas, etc.).

4. Las pausas y descansos a lo largo de la jornada distintos a los 15 minutos de descanso retribuido previstos en el párrafo tercero del artículo 33 del Convenio Colectivo (y su correlativo en el Estatuto de los Trabajadores) no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, debiendo computarse por el trabajador como interrupciones. Se podrán establecer normas especiales de cómputo de estas interrupciones, atendiendo a las especificidades y el régimen organizativo de cada Centro.

En este punto, y dada la naturaleza de la actividad realizada en los Centros, no computarán como jornada efectiva los periodos de tiempo dedicados a tareas ajenas al trabajo que superen los 15 minutos de descanso, a pesar de que se permanezca en las instalaciones del centro disfrutando de los servicios e instalaciones que ofrecen los mismos a la comunidad

universitaria de manera general, y salvo que la prolongación de la jornada sea aprobada de acuerdo con los procedimientos previstos en cada centro para ello.

Por ello, y siendo interés mantener un entorno de trabajo agradable y que el hecho de medir la jornada por imperativo legal no suponga poner fin a este tipo de actividades no laborales permitidas, se podrá establecer un tiempo máximo determinado que se considere razonable para la dedicación a dichas pausas no consideradas como tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con los procedimientos previstos en cada centro para ello.

5. En los casos del personal que realice su trabajo bajo las modalidades de teletrabajo, que requieren un acuerdo específico entre el Centro y la persona trabajadora, los Centros y Servicios deberán determinar en dichos acuerdos el procedimiento específico de registro de jornada para estos supuestos, así como el cómputo de jornada efectiva específica.

6. El control horario de los empleados/as de las subcontratas será obligación de la empresa subcontratista sin que el Centro tenga ninguna responsabilidad al respecto.

7. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

8. Se desea dejar expresa constancia que las horas extraordinarias que realicen las personas trabajadoras deberán ser objeto de solicitud, concertación y aprobación por parte de sus superiores jerárquicos. Las personas trabajadoras no tendrán, por lo tanto, la iniciativa para la realización de horas extraordinarias, siendo esta competencia exclusiva de los superiores jerárquicos respecto del personal a su cargo.

9. Las personas trabajadoras deberán, por lo tanto, finalizar su prestación laboral en el momento que finalice su jornada, salvo que incurran en los supuestos contemplados en los párrafos anteriores relativos a la concertación de horas extraordinarias o de distribución irregular de la jornada. Alargar la jornada

laboral sin que medie la previa y escrita autorización de sus superiores jerárquicos, podría tener consideración de desobediencia grave - o muy grave si ésta es reiterada o si el alargamiento excede del 15% del cómputo de la jornada anual -, dando lugar a las sanciones disciplinarias legalmente previstas.

10. El incumplimiento de esta normativa tendrá consideración de infracción en el régimen sancionador establecido en este convenio colectivo.

11. Uso de vestuarios.- En los centros que corresponda, solo tendrá consideración de tiempo de trabajo el empleado por las personas trabajadoras para el cambio de ropa cuando ésta tenga consideración de ropa de trabajo conforme la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales o resulte necesario por razones de higiene o seguridad - porque se trate de EPI's -, en cuyo caso se contabilizará el tiempo invertido al inicio y al final de la jornada, con una duración no más de 15 minutos por cada uso.

12. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de centro de trabajo o departamento si éste presenta unas particularidades singulares de funcionamiento.

En atención a lo anterior y sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable, podrán establecerse normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible determinación o concreción:

- Personas que por su cargo tengan que realizar viajes y traslados frecuentes.

- Personas que entre sus tareas realicen guardias. Salvo que se trate de guardias presenciales, se excluirá del cómputo como tiempo de trabajo efectivo los períodos de espera o disponibilidad a la llamada, salvo que por motivo de su puesto de trabajo requieran pernoc-tar en un lugar determinado por el centro para el cumplimiento de los tiempos de respuesta.

- Miembros de Juntas Directivas, Directivos y otros responsables de servicios.”

Atendiendo al cambio de denominación, por exigencias de la ANECA, del término “[Profesor/a contratado/a Doctor/a o Permanente Universitario](#)”, por “[Profesor/a Permanente Laboral o Contratado/a Doctor/a](#)”, reflejado en el punto PRIMERO de este anexo, es necesario adaptar la deno-

minación de esta categoría en el Apéndice de las tablas salariales para el año 2025, 2026 y 2027.

Por lo tanto, a continuación, se realiza dicha modificación en el **APENDICE DE LAS TABLAS SALARIALES**:

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO*	VALOR H.EXTRA ART.33º
GRUPO I.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR			
Subgrupo 1º. Personal docente-investigador			
A.- Gratificación temporal de los cargos de gobierno			
Rector	960,32		
Vicerrector y Secretario General	843,90		
Decano o Director	843,90		
Vicedecano o Subdirector	678,29		
Jefe de Estudios, Director Instituto Universitario	676,24		
Jefe de Departamento	628,08		
Secretario	579,65		
B.- Retribución del profesorado			
Dedicación exclusiva:			
Ordinario o Catedrático	2.917,01		
Agregado o Titular	2.348,36		
Adjunto o Encargado	1.950,31		
<i>Profesor Permanente Laboral o Contratado Doctor</i>	1.950,31		
Colaborador Licenciado	1.884,52		
Ayudante Doctor	1.818,71		
Auxiliar/Ayudante	1.752,91		
Dedicación plena:			
Ordinario o Catedrático	2.537,07		
Agregado o Titular	2.016,15		
Adjunto o Encargado	1.705,34		
<i>Profesor Permanente Laboral o Contratado Doctor</i>	1.705,34		
Colaborador Licenciado	1.635,70		
Ayudante Doctor	1.566,58		
Auxiliar/Ayudante	1.496,55		
Dedicación semiplena (a extinguir, D.T. 3ª):			
Titular	1.458,65		
Agregado	1.175,13		
Adjunto	975,28		
Auxiliar/Ayudante	876,56		

APENDICE TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO*	VALOR H.EXTRA ART.33º
Dedicación parcial (a extinguir, D.T. 3ª): (Retribución al mes por hora de trabajo semanal)			
Ordinario o Catedrático	115,34		
Agregado o Titular	96,26		
Adjunto o Encargado	81,71		
<i>Profesor Permanente Laboral o Contratado Doctor</i>	81,71		
Colaborador Licenciado	78,48		
Ayudante Doctor	75,21		
Auxiliar/Ayudante	72,01		
Subgrupo 2º. Personal docente sin investigación y auxiliar de actividades docentes			
Asociado / Colaborador Asociado (Retribución al mes por hora de trabajo semanal)	72,01		
Personal doctor de apoyo a la docencia	1.950,31		
Personal Licenciado/Graduado técnico de apoyo a la docencia	1.884,52		
Subgrupo 3º. Personal investigador			
Investigador	1.959,79		31,31
Colaborador de investigación	1.826,87		29,22
Investigador/a de Transferencia Doctor/a	1.826,87		29,22
Investigador/a de Transferencia Titulado/a Universitario	1.233,75		19,72
Ayudante de investigación	1.233,75		19,72
Subgrupo 3º. Personal de enseñanzas no oficiales			
Dedicación exclusiva:			
Titular	2.331,09		
Contratado Doctor	1.635,96		
Colaborador Licenciado	1.326,48		
Colaborador Diplomado	1.260,13		
Auxiliar/Ayudante	1.168,40		
Dedicación plena:			
Titular	1.525,99		
Contratado Doctor	1.226,95		
Colaborador Licenciado	972,97		
Colaborador Diplomado	924,32		
Auxiliar/Ayudante	878,01		

**APENDICE TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025**

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO*	VALOR H.EXTRA ART.33º
Dedicación semiplena (a extinguir, D.T. 3ª):			
Titular	1.017,48		
Agregado	817,95		
Adjunto	663,38		
Auxiliar/Ayudante	587,56		
Dedicación parcial (a extinguir, D.T. 3ª): (Retribución al mes por hora de trabajo semanal)			
Titular	39,72		
Contratado Doctor	31,96		
Colaborador Licenciado	25,79		
Asociado	24,01		
Auxiliar/Ayudante	22,97		
Subgrupo 4º Profesores Emérito, Visitantes e Invitados (Retribución al mes por hora de trabajo semanal)			
Profesor Emérito	96,26		
Profesor Visitante e Invitado	81,71		
Profesores de las antiguas Escuelas Universitarias			
A. Gratificación temporal de los cargos de gobierno			
Director	843,90		
Subdirector	678,29		
Jefe de Estudios	676,24		
Jefe o Coordinador de Área	628,08		
Secretario	579,65		
B. Retribución del profesorado:			
Dedicación exclusiva:			
Titular de Escuela Universitaria **	2.348,36		
Agregado de Escuela Universitaria	2.111,20		
Adjunto de Escuela Universitaria	1.894,16		
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	1.837,35		
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	1.782,24		
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	1.728,76		

APENDICE TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO*	VALOR H.EXTRA ART.33º
-----------	--------	----------	-----------------------------

Dedicación plena:

Titular de Escuela Universitaria	2.016,15
Agregado de Escuela Universitaria	1.814,45
Adjunto de Escuela Universitaria	1.627,89
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	1.579,01
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	1.531,67
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	1.485,73

Dedicación semiplena (a extinguir, D.T. 3ª):

Titular	1.284,34
Agregado	1.055,73
Adjunto	947,24

Dedicación parcial (a extinguir, D.T. 3ª):

(Retribución al mes por hora de trabajo semanal)

Titular de Escuela Universitaria	96,26
Agregado de Escuela Universitaria	86,51
Adjunto de Escuela Universitaria	77,25
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	74,94
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	72,68
Asociado de Escuela Universitaria	75,32
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	70,49

GRUPO II.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Subgrupo I.- Personal titulado

Titulado	1.903,38	30,58
Titulado de grado medio (a extinguir)	1.704,44	27,36

Subgrupo II.- Personal administrativo

a) Administración

Jefe Superior	1.903,38	29,99
Jefe de Sección	1.320,32	26,85
Jefe de Negociado	1.320,32	23,29
Subjefe de Negociado	1.320,32	21,60
Tecnico/a Administrativo/a	1.370,13	22,04
Oficial de primera	1.320,32	20,79
Oficial de segunda	1.221,32	19,24
Auxiliar	1.196,96	18,84
En formación	785,64	10,97

APENDICE TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO*	VALOR H.EXTRA ART.33º
Complemento de cargo			
Jefe de Sección	384,09		
Jefe de Negociado	171,34		
Subjefe de Negociado	49,80		
b) Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (TIC)			
Analista	1.903,38		29,99
Técnico de TIC	1.478,58		23,29
Operador	1.320,32		20,79
c) Biblioteca			
Bibliotecario/Facultativo	1.903,38		30,58
Ayudante de Biblioteca, titulado	1.478,59		23,77
Auxiliar de Biblioteca (a extinguir)	1.196,96		19,20
Subgrupo III.- Personal de servicios y oficinas			
Encargado de servicios generales	1.478,59		23,77
Técnico especialista de oficinas	1.370,13		22,04
Conductor de primera	1.320,32		21,22
Conductor de segunda	1.221,32		19,61
Oficial 1ª oficinas auxiliares / Laboratorios	1.320,32		21,21
Oficial 2ª oficinas auxiliares / Laboratorios	1.221,32		19,61
Auxiliar 1ª de Servicios	1.196,96		19,20
Auxiliar 2ª de Servicios	1.147,92		18,44
Personal de limpieza	1.147,92		18,44
Complemento de cargo			
Conserje	281,60		

* Ver disposición transitoria quinta del convenio: desaparición de trienios y transformación en complemento personal

** Ver disposición adicional décima, apartado IV

NOTAS:

1. El importe de la gratificación por Jefe o Coordinador de Área, corresponde a la dedicación exclusiva.

En caso de otras dedicaciones se establecerá proporcionalmente.

APENDICE TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO*	VALOR H.EXTRA ART.33º
------------------	---------------	-----------------	--------------------------------------

2.- Complemento Especial por Actividad Docente. Para el año 2025 su importe será el siguiente:

- Escuelas Universitarias:	2,92	euros./hora
- Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:	3,36	euros./hora

3.- Los actuales Ayudantes de Biblioteca y Programadores que no posean al menos título universitario de primer ciclo, quedan declarados a extinguir y equiparados en sueldo al Oficial 1ª de Administración.

4.- Acceso al mundo laboral y formación.

Quienes se inician en la investigación en las categorías de Colaborador de Investigación y Ayudante de Investigación, percibirán el 75 % de las cantidades indicadas en las Tablas Salariales. Transcurridos 2 y 4 años, respectivamente, si continuasen prestando servicios al Centro, pasarán automáticamente a percibir el 100 % de la retribución establecida, computándose el tiempo de formación a todos los efectos.

NOTA: Se ha realizado el cambio de denominación, por exigencias de la ANECA, del término "Profesor/a contratado/a Doctor/a o Permanente Universitario", por "Profesor/a Permanente Laboral o Contratado/a Doctor/a".

APENDICE TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2026

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO*	VALOR H.EXTRA ART.33º
GRUPO I.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR			
Subgrupo 1º. Personal docente-investigador			
A.- Gratificación temporal de los cargos de gobierno			
Rector	979,53		
Vicerrector y Secretario General	860,78		
Decano o Director	860,78		
Vicedecano o Subdirector	691,86		
Jefe de Estudios, Director Instituto Universitario	689,76		
Jefe de Departamento	640,64		
Secretario	591,24		
B.- Retribución del profesorado			
Dedicación exclusiva:			
Ordinario o Catedrático	2.975,35		
Agregado o Titular	2.395,33		
Adjunto o Encargado	1.989,32		
<i>Profesor Permanente Laboral o Contratado Doctor</i>	1.989,32		
Colaborador Licenciado	1.922,21		
Ayudante Doctor	1.855,08		
Auxiliar/Ayudante	1.787,97		
Dedicación plena:			
Ordinario o Catedrático	2.587,81		
Agregado o Titular	2.056,47		
Adjunto o Encargado	1.739,45		
<i>Profesor Permanente Laboral o Contratado Doctor</i>	1.739,45		
Colaborador Licenciado	1.668,41		
Ayudante Doctor	1.597,91		
Auxiliar/Ayudante	1.526,48		
Dedicación semiplena (a extinguir, D.T. 3ª):			
Titular	1.487,82		
Agregado	1.198,63		
Adjunto	994,79		
Auxiliar/Ayudante	894,09		

APENDICE TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2026

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO*	VALOR H.EXTRA ART.33º
Dedicación parcial (a extinguir, D.T. 3ª): (Retribución al mes por hora de trabajo semanal)			
Ordinario o Catedrático	117,65		
Agregado o Titular	98,19		
Adjunto o Encargado	83,34		
<i>Profesor Permanente Laboral o Contratado Doctor</i>	83,34		
Colaborador Licenciado	80,05		
Ayudante Doctor	76,71		
Auxiliar/Ayudante	73,45		
Subgrupo 2º. Personal docente sin investigación y auxiliar de actividades docentes			
Asociado / Colaborador Asociado (Retribución al mes por hora de trabajo semanal)	73,45		
Personal doctor de apoyo a la docencia	1.989,32		
Personal Licenciado/Graduado técnico de apoyo a la docencia	1.922,21		
Subgrupo 3º. Personal investigador			
Investigador	1.998,99		31,94
Colaborador de investigación	1.863,41		29,80
Investigador/a de Transferencia Doctor/a	1.863,41		29,80
Investigador/a de Transferencia Titulado/a Universitario	1.258,43		20,11
Ayudante de investigación	1.258,43		20,11
Subgrupo 3º. Personal de enseñanzas no oficiales			
Dedicación exclusiva:			
Titular	2.377,71		
Contratado Doctor	1.668,68		
Colaborador Licenciado	1.353,01		
Colaborador Diplomado	1.285,33		
Auxiliar/Ayudante	1.191,77		
Dedicación plena:			
Titular	1.556,51		
Contratado Doctor	1.251,49		
Colaborador Licenciado	992,43		
Colaborador Diplomado	942,81		
Auxiliar/Ayudante	895,57		

**APENDICE TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2026**

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO*	VALOR H.EXTRA ART.33º
Dedicación semiplena (a extinguir, D.T. 3ª):			
Titular	1.037,83		
Agregado	834,31		
Adjunto	676,65		
Auxiliar/Ayudante	599,31		
Dedicación parcial (a extinguir, D.T. 3ª): (Retribución al mes por hora de trabajo semanal)			
Titular	40,51		
Contratado Doctor	32,60		
Colaborador Licenciado	26,31		
Asociado	24,49		
Auxiliar/Ayudante	23,43		
Subgrupo 4º Profesores Emérito, Visitantes e Invitados (Retribución al mes por hora de trabajo semanal)			
Profesor Emérito	98,19		
Profesor Visitante e Invitado	83,34		
Profesores de las antiguas Escuelas Universitarias			
A. Gratificación temporal de los cargos de gobierno			
Director	860,78		
Subdirector	691,86		
Jefe de Estudios	689,76		
Jefe o Coordinador de Área	640,64		
Secretario	591,24		
B. Retribución del profesorado:			
Dedicación exclusiva:			
Titular de Escuela Universitaria **	2.395,33		
Agregado de Escuela Universitaria	2.153,42		
Adjunto de Escuela Universitaria	1.932,04		
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	1.874,10		
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	1.817,88		
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	1.763,34		

APENDICE TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2026

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO*	VALOR H.EXTRA ART.33º
-----------	--------	----------	-----------------------------

Dedicación plena:

Titular de Escuela Universitaria	2.056,47
Agregado de Escuela Universitaria	1.850,74
Adjunto de Escuela Universitaria	1.660,45
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	1.610,59
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	1.562,30
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	1.515,44

Dedicación semiplena (a extinguir, D.T. 3ª):

Titular	1.310,03
Agregado	1.076,84
Adjunto	966,18

Dedicación parcial (a extinguir, D.T. 3ª):

(Retribución al mes por hora de trabajo semanal)

Titular de Escuela Universitaria	98,19
Agregado de Escuela Universitaria	88,24
Adjunto de Escuela Universitaria	78,80
Colaborador Licenciado de Escuela Universitaria	76,44
Colaborador Diplomado de Escuela Universitaria	74,13
Asociado de Escuela Universitaria	76,83
Auxiliar o Ayudante de Escuela Universitaria	71,90

GRUPO II.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Subgrupo I.- Personal titulado

Titulado	1.941,45	31,19
Titulado de grado medio (a extinguir)	1.738,53	27,91

Subgrupo II.- Personal administrativo

a) Administración

Jefe Superior	1.941,45	30,59
Jefe de Sección	1.346,73	27,39
Jefe de Negociado	1.346,73	23,76
Subjefe de Negociado	1.346,73	22,03
Tecnico/a Administrativo/a	1.397,53	22,48
Oficial de primera	1.346,73	21,21
Oficial de segunda	1.245,75	19,62
Auxiliar	1.220,90	19,22
En formación	801,35	11,19

**APENDICE TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2026**

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO*	VALOR H.EXTRA ART.33º
Complemento de cargo			
Jefe de Sección	391,77		
Jefe de Negociado	174,77		
Subjefe de Negociado	50,80		
b) Tecnologías de Información y Telecomunicaciones (TIC)			
Analista	1.941,45		30,59
Técnico de TIC	1.508,15		23,76
Operador	1.346,73		21,21
c) Biblioteca			
Bibliotecario/Facultativo	1.941,45		31,19
Ayudante de Biblioteca, titulado	1.508,16		24,25
Auxiliar de Biblioteca (a extinguir)	1.220,90		19,58
Subgrupo III.- Personal de servicios y oficinas			
Encargado de servicios generales	1.508,16		24,25
Técnico especialista de oficinas	1.397,53		22,48
Conductor de primera	1.346,73		21,64
Conductor de segunda	1.245,75		20,00
Oficial 1ª oficinas auxiliares / Laboratorios	1.346,73		21,63
Oficial 2ª oficinas auxiliares / Laboratorios	1.245,75		20,00
Auxiliar 1ª de Servicios	1.220,90		19,58
Auxiliar 2ª de Servicios	1.170,88		18,81
Personal de limpieza	1.170,88		18,81
Complemento de cargo			
Conserje	287,23		

* Ver disposición transitoria quinta del convenio: desaparición de trienios y transformación en complemento personal

** Ver disposición adicional décima, apartado IV

NOTAS:

1.- El importe de la gratificación por Jefe o Coordinador de Área, corresponde a la dedicación exclusiva.

En caso de otras dedicaciones se establecerá proporcionalmente.

**APENDICE TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2026**

CATEGORIA	SUELDO	TRIENIO*	VALOR H.EXTRA ART.33º
-----------	--------	----------	-----------------------------

2.- Complemento Especial por Actividad Docente. Para el año 2025 su importe será el siguiente:

- Escuelas Universitarias:	2,98	euros./hora
- Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:	3,43	euros./hora

3.- Los actuales Ayudantes de Biblioteca y Programadores que no posean al menos título universitario de primer ciclo, quedan declarados a extinguir y equiparados en sueldo al Oficial 1ª de Administración.

4.- Acceso al mundo laboral y formación.

Quienes se inician en la investigación en las categorías de Colaborador de Investigación y Ayudante de Investigación, percibirán el 75 % de las cantidades indicadas en las Tablas Salariales. Transcurridos 2 y 4 años, respectivamente, si continuasen prestando servicios al Centro, pasarán automáticamente a percibir el 100 % de la retribución establecida, computándose el tiempo de formación a todos los efectos.

NOTA: Se ha realizado el cambio de denominación, por exigencias de la ANECA, del término "Profesor/a contratado/a Doctor/a o Permanente Universitario", por "Profesor/a Permanente Laboral o Contratado/a Doctor/a".

CONTACTA CON NOSOTROS

ANDALUCÍA	https://ugtserVICIOSpublicosandalucia.es
ARAGÓN	https://aragon.ugt-sp.es
ASTURIAS	https://ugtspasturias.com
CANARIAS	https://canarias.ugt.org/
CANTABRIA	https://www.ugtcantabria.org/servicios-publicos
CASTILLA-LA MANCHA	https://fespugtclm.es
CASTILLA Y LEÓN	https://educacioncyl.ugt-sp.es
CATALUNYA	https://ugtserveispublics.cat
CEUTA	https://ceuta.ugt-sp.es
EUSKADI	https://euskadi.ugt-sp.es
EXTREMADURA	https://extremadura.ugt-sp.es
GALICIA	https://galicia.ugt-sp.es
ILLES BALEARS	https://balears.ugt-sp.es
LA RIOJA	https://larioja.ugt-sp.es
MADRID	https://ugtspmadrid.es
MELILLA	http://www.fspugtmelilla.es
MURCIA	https://murcia.ugt-sp.es
NAVARRA	https://navarra.ugt-sp.es
PAÍS VALENCIA	https://ugtserveispublicspv.org



www.ugt-sp.es