

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la “Universidad Nacional de Educación a Distancia” (UNED) (código número 2813182).

Examinado el texto del convenio colectivo de la “Universidad Nacional de Educación a Distancia” (UNED) (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 23 de junio de 2004, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de febrero de 2005.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 328/2005, de 24 de enero), el Subdirector General de Trabajo, Fernando González Maycas.

CONVENIO COLECTIVO DE LA “UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA” (U.N.E.D.) (PERSONAL LABORAL)

Capítulo 1

Determinación de las partes que conciertan el convenio

Artículo 1. *Partes que formalizan el convenio.*—Conciertan este convenio, de una parte, la “Universidad Nacional de Educación a Distancia”, en adelante UNED, representada por la excelentísima señora rectora magnífica, que ostenta la capacidad suficiente para contratar y convenir, y de otra parte, el personal laboral dependiente de aquélla, representado por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, sindicatos que ostentan la condición de más representativos en el ámbito en el que el convenio se formaliza y que suman, en su conjunto, la totalidad de los miembros del comité de empresa de la Universidad.

Capítulo 2

Ámbito de aplicación y vigencia

Art. 2. *Ámbito del convenio.*—1. El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los servicios y centros de la UNED que radiquen en la Comunidad de Madrid.

2. Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral de administración y servicios que preste servicios retribuidos en la UNED en virtud de relación jurídica laboral común, formalizada a través de contrato de trabajo suscrito por el interesado y el excelentísimo señor rector magnífico, o cargo de la Universidad en quien delegue, percibiendo sus retribuciones con cargo a las correspondientes partidas de personal laboral fijadas en el capítulo I de los presupuestos de la UNED.

No obstante, el ámbito personal descrito en el párrafo anterior podrá ampliarse a otros colectivos de personal laboral de la UNED, si como consecuencia de las negociaciones en curso así lo acordaran las partes.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, la Universidad podrá concertar contratos en régimen laboral común excluidos del presente convenio, cuando tengan por objeto el desarrollo de funciones de carácter directivo, de especial confianza, asesoramiento o relevancia y la exclusión del convenio deberá ser expresamente pactada por la UNED y el correspondiente trabajador.

Los contratos realizados en régimen especial de alta dirección, los realizados conforme al párrafo anterior, así como la atribución de funciones especiales prevista en el artículo 15, no podrán exceder en su conjunto del 2 por 100 de los puestos previstos en la relación de puestos de trabajo de personal laboral de administración y servicios de la UNED.

Art. 3. *Vigencia.*—1. El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2006.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el número anterior, anualmente se acordará en la comisión paritaria la distribución de la masa salarial global, dentro de las previsiones de actualización de las retribuciones que se incorporen a las normas presupuestarias de cada ejercicio.

3. Este convenio se prorrogará automáticamente de año en año a partir de la fecha de finalización de su vigencia, salvo si mediara denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

4. Denunciado el convenio, seguirán siendo de aplicación hasta la formalización de uno nuevo todas las cláusulas del presente convenio.

Capítulo 3

Interpretación, seguimiento y condiciones de aplicación del convenio

Art. 4. *Comisión paritaria.*—1. Se constituye una comisión paritaria para el seguimiento e interpretación del presente convenio, comisión que, asimismo, velará por su correcta aplicación, todo ello sin perjuicio de las competencias propias de los órganos administrativos y judiciales correspondientes.

2. La comisión paritaria estará compuesta por siete miembros representantes de la UNED, designados por el gerente, y siete representantes del personal, designados por las centrales sindicales firmantes de este convenio, pudiendo estar asistida cada parte por un máximo de dos asesores con voz pero sin voto. En el caso de la parte social, los asesores serán uno por cada central sindical firmante.

Ostentarán la presidencia y la secretaría de la comisión paritaria los representantes de la UNED que designe el gerente.

3. Los acuerdos de la comisión paritaria, para ser válidos, deberán ser aprobados por mayoría de cada una de las dos representaciones.

Los acuerdos de la comisión paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que este convenio, se incorporarán al mismo como Anexos, y serán objeto de publicación en el “Boletín Interno de Coordinación Administrativa” de la UNED (en lo sucesivo BICI) para general conocimiento.

4. Sin perjuicio de las facultades reconocidas a otros órganos o autoridades en el articulado del presente convenio, corresponderá a la comisión paritaria el ejercicio de las funciones que se le asignan en el texto de este convenio y, específicamente, las siguientes:

- Aprobar su propio Reglamento de Régimen Interior.
- Efectuar el seguimiento y vigilancia de la aplicación del convenio.
- Interpretar la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.
- Conocer y solucionar cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito del convenio.
- Determinar y, en su caso, revisar la clasificación de grupos, categorías, especialidades y funciones, así como precisar éstas dentro de la definición general que figura en el Anexo I.
- Realizar el seguimiento y, en su caso, revisar los baremos de méritos previstos para la provisión de vacantes.
- Aprobar anualmente la distribución de la masa salarial global, dentro de las previsiones de actualización de retribuciones que se incorporen a las normas presupuestarias de cada ejercicio.

Art. 5. No discriminación.—El presente convenio debe ser aplicado e interpretado por las partes sin discriminación alguna por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo u orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, afiliación política o sindical, parentesco con otros trabajadores de la empresa, o uso de las lenguas oficiales en los términos establecidos por la Constitución y las leyes.

Todo lo anterior, se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones vigentes, sobre incompatibilidades en el sector público, acceso de ciudadanos de otras nacionalidades a puestos de trabajo de aquel sector, y conciliación de las capacidades del trabajador con minusvalía al puesto de trabajo adecuado.

Art. 6. *Compensación y absorción*.—Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Si por disposición legal o reglamentaria se establecieran durante el período de vigencia mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaren superiores a las previstas en este convenio.

Art. 7. *Condiciones más beneficiosas*.—Se respetarán manteniéndose estrictamente “ad personam” las condiciones económicas particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras de este convenio y vengan derivadas de norma preexistente estatal o convenida colectivamente.

Este convenio establece que la vinculación para las partes afectadas lo es a su conjunto y totalidad, no pudiendo ninguna de las partes vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto.

Capítulo 4

Organización del trabajo

Art. 8. *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo*.—1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la UNED y su aplicación práctica corresponde al gerente en el marco de la legislación vigente y en particular en los Estatutos de la UNED.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- La optimización de las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores.
- La identificación y valoración de los puestos de trabajo
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Art. 9. *Relación de puestos de trabajo*.—1. La UNED elaborará y mantendrá actualizada durante el período de vigencia del presente convenio, la relación de puestos de trabajo (en lo sucesivo RPT) del personal laboral de la Universidad.

2. La RPT contemplará la totalidad de los puestos de trabajo, su unidad orgánica y el grupo o grupos profesionales y nivel de pertenencia.

La RPT especificará, cuando así se determine para uno o varios puestos de trabajo concretos, el área profesional, la especialidad, los complementos retributivos y los requisitos de carácter profesional para su desempeño.

3. La RPT y sus modificaciones serán aprobadas por el órgano competente de la UNED, previa negociación con el comité de empresa y se publicarán en el BICI para general conocimiento.

4. Dentro de cada año natural se establecerá el calendario de convocatorias, para la cobertura de vacantes a realizar en el mismo, previa negociación con el comité de empresa.

En casos de urgencia debidamente acreditados la Universidad podrá realizar la oportuna convocatoria, dando cuenta con la mayor celeridad posible a la representación de los trabajadores.

5. Los puestos incluidos en la RPT no podrán ser cubiertos en ningún caso por becarios, colaboradores sociales, personal de contratas administrativas y empresas de trabajo temporal.

Art. 10. *Documento de identificación*.—La UNED facilitará al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio el oportuno documento de identificación personal.

Art. 11. *Certificaciones de servicios*.—A instancia del trabajador, el órgano competente de la UNED expedirá certificación acreditativa del tiempo de servicios prestado, de los datos relativos a la plaza desempeñada que consten en la RPT, de los emolumentos percibidos, o de cualquier otra circunstancia que venga exigida por norma o resolución administrativa.

Capítulo 5

Clasificación profesional

Art. 12. *Grupos profesionales*.—Se definen los siguientes grupos profesionales y salariales con la correspondiente titulación exigida para el ingreso en los mismos:

GRUPO	NIVEL	TITULACIÓN
I	A	Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
	B	
II	A	Diplomado, Ingeniero o Arquitecto técnico o equivalente.
	B	
III	A	Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.
	B	
IV	A	Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.
	B	
V	B	Certificado de escolaridad o equivalente.

Los niveles A de los distintos grupos estarán integrados por los trabajadores que ocupen puestos clasificados como tales en la correspondiente RPT en función de la jefatura o dirección que corresponda.

Art. 13. *Categorías, especialidades y funciones*.—Las categorías profesionales y, en su caso, las especialidades de que puedan constar, así como los Grupos en que están incluidas y sus funciones generales son las que figuran, con carácter provisional, en el Anexo I del presente convenio.

Capítulo 6

Modificación de las condiciones de trabajo y movilidad funcional

Art. 14. *Movilidad funcional*.—1. En los casos de vacante, ausencia o baja temporal de un trabajador, si la gerencia de la Universidad prevé que pueden producirse perjuicios graves para el servicio, podrá designar para la cobertura interina del puesto a un trabajador preferentemente de la misma categoría y especialidad, o de categoría inferior y de la misma especialidad, siempre que el trabajador reúna las condiciones académicas y/o profesionales requeridas para el desempeño del puesto en la RPT, por el tiempo que dure la causa de sustitución, comunicándolo previamente al comité de empresa.

Mientras desempeñe funciones de superior categoría el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, según la legislación vigente.

El trabajo así desarrollado no dará lugar en ningún caso al ascenso o traslado definitivo del trabajador sustituto, pero constará en su expediente y será considerado como mérito para acceder a la plaza con carácter definitivo a través de los sistemas de provisión de vacantes en cuya fase de concurso se valore como mérito el trabajo desarrollado.

En comisión paritaria se determinará un sistema adecuado y ágil para la designación del trabajador que haya de desempeñar las funciones señaladas en los párrafos anteriores.

2. Si por necesidades perentorias la Universidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible

manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, previa comunicación al comité de empresa.

Si el período de sustitución por trabajo de inferior categoría, hubiera de ser mayor de dos meses se establecerá un turno de rotación por períodos bimensuales.

Art. 15. *Atribución funciones especiales.*—1. La UNED podrá asignar a un trabajador, con la conformidad del mismo, el desarrollo de funciones específicas de carácter eventual durante un período que no podrá exceder de quince días en cada trimestre natural, dando cuenta al comité de empresa de esta asignación.

2. Asimismo, e igualmente con la conformidad del interesado, la UNED podrá asignar a un trabajador el desarrollo de funciones de carácter directivo o que supongan el desempeño de actividades de especial confianza o de significada relevancia, siempre y cuando tales funciones no correspondan a una de las plazas previstas en la RPT, informando de ello al comité de empresa.

3. Las funciones previstas en este artículo podrán, en su caso, ser desempeñadas simultáneamente con las ordinarias del puesto de trabajo del interesado, sin que se vulneren los derechos de los restantes trabajadores.

El desempeño de éstas funciones especiales se retribuirá mediante un complemento especial cuyo importe fijará la UNED, de hasta un 50 por 100 del salario base que corresponda al trabajador durante el período en que desarrolle las mismas.

El exceso de jornada que, en su caso, realice el interesado respecto a la señalada en el artículo 26, no tendrá la consideración de horas extraordinarias si no supera, en el período de un mes, el límite general establecido en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. *Capacidad disminuida.*—1. El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias apreciadas por el órgano competente del Instituto Nacional de la Seguridad Social para la evaluación de incapacidades será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial ni profesional, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad.

En todo caso, al alcanzar el trabajador que desempeñe tareas de una elevada carga física la edad de cincuenta y cinco años, y siempre que el mismo lo solicite, se procurará por el Jefe de la Unidad en que preste servicios, organizar el trabajo de forma que, sin vulnerar los derechos de los restantes trabajadores, se le asignen las tareas de menor carga física.

En el caso de personal que hubiera tenido reconocimiento del derecho al percibo de pensión por incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual, se le señalará la clasificación adecuada a su capacidad.

Cuando las circunstancias así lo requieran, la Universidad facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo.

De las actuaciones previstas en los párrafos anteriores se informará al comité de empresa.

2. Será prioridad de la Universidad el hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Capítulo 7

Ingreso, provisión de puestos de trabajo y contratación temporal

Art. 17. *Ingreso.*—Para el ingreso al servicio de la Universidad, será necesario poseer la titulación prevista en el artículo 12 para el correspondiente grupo profesional, así como la específica que, en su caso, esté determinada en la RPT y los demás requisitos establecidos en las disposiciones generales de ingreso en la Administración Pública y en la convocatoria.

La selección y contratación de personal laboral sujeta a este convenio se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Será aplicable en el ámbito de este convenio lo establecido en la legislación vigente sobre integración social de minusválidos.

Art. 18. *Sistemas de provisión de puestos de trabajo.*—1. Todos los puestos de nivel A contenidos en la RPT se cubrirán mediante concurso de méritos con el baremo que figura como Anexo II.A

a este convenio. Únicamente podrá concurrir a este procedimiento el personal fijo acogido a este convenio que pertenezca al nivel B del mismo grupo profesional y con la misma especialidad del puesto al que se concursa, teniendo al menos un año de servicios como tal en el puesto desde el que se concursa. Igualmente, deberá encontrarse en el plazo de presentación de instancias en situación de servicio activo o en situación de excedencia, debiendo, en este caso, haber solicitado el reingreso dentro del citado plazo, así como reunir los demás requisitos exigidos para el puesto convocado en la RPT y en la correspondiente convocatoria.

La convocatoria del concurso de méritos será publicada en el BICI concediéndose un plazo de diez días naturales para la presentación de solicitudes.

Los méritos serán valorados por una comisión compuesta por el Presidente, que será el gerente de la Universidad o persona en quien delegue y cuatro vocales, dos a propuesta de la gerencia y dos a propuesta del comité de empresa. Se designará por la gerencia un secretario de la comisión que actuará con voz, pero sin voto, teniendo el presidente voto de calidad.

Finalizado el procedimiento, caso de resultar vacantes, se seguirá el turno de promoción interna previsto en el artículo 20. Las vacantes que resultaren de los procedimientos anteriores serán cubiertas mediante las pruebas selectivas de acceso libre previstas en el artículo 21.

2. Todos los puestos de trabajo de nivel B contenidos en la RPT se cubrirán mediante los procedimientos regulados en este capítulo.

El procedimiento general para modificar la categoría profesional de los trabajadores de nivel B será exclusivamente el de promoción interna regulado en el artículo 20.

3. Para la provisión de vacantes de personal laboral fijo de nivel B en la UNED se seguirán los siguientes procedimientos: Reingreso de excedentes voluntarios previa petición del interesado, traslado, promoción interna, pruebas selectivas de acceso libre.

4. El reingreso al servicio activo de los excedentes sin reserva de puesto, se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso de traslado. No obstante, si en el momento de solicitar el reingreso existiera vacante no convocada de su categoría, grupo, especialidad y nivel se le asignará con carácter definitivo.

Caso de no existir vacante de la misma categoría, grupo, especialidad y nivel en la que efectuar el reingreso del excedente sin reserva de puesto que lo solicite, podrá ofertarse al trabajador la posibilidad de reingresar, con carácter provisional, en vacante de inferior categoría y/o diferente especialidad siempre que el trabajador reúna las condiciones previstas en la RPT para su desempeño.

Durante un año desde la fecha de reingreso el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría, grupo, especialidad y nivel. Si dentro de ese período de tiempo obtuviera otra plaza por promoción interna o acceso libre perderá ese derecho preferente.

Transcurrido un año desde el reingreso sin que exista vacante de su categoría, grupo, especialidad y nivel consolidará la plaza de reingreso perdiendo todo derecho preferente sobre vacantes.

La totalidad de las vacantes existentes en cada categoría, grupo, especialidad y nivel una vez realizados los reingresos de excedentes sin reserva de puesto de trabajo, serán ofertadas en concurso de traslados y las vacantes que resulten de éste, a promoción interna. Las plazas no cubiertas por promoción interna se proveerán mediante pruebas selectivas de acceso libre.

Art. 19. *Concurso de traslados.*—1. Podrá concurrir a este procedimiento todo el personal fijo acogido a este convenio, con al menos un año de servicios como tal en el puesto desde el que se concursa, que pertenezca al mismo grupo profesional, ostente la misma categoría y especialidad y se encuentre en el plazo de presentación de instancias en servicio activo o en situación de excedencia, debiendo, en este caso, haber solicitado el reingreso dentro del citado plazo.

2. La convocatoria del concurso de traslados será publicada en el BICI, y se concederá un plazo de diez días naturales para la presentación de solicitudes.

3. Los méritos a tener en cuenta para la resolución de concurso de traslado son los que figuran como Anexo II a este convenio.

4. El traslado del trabajador que obtenga destino por este procedimiento tendrá la consideración de voluntario y, en consecuencia, no dará derecho a indemnización alguna.

Art. 20. *Promoción interna.*—1. Los trabajadores fijos acogidos a este convenio, tendrán derecho a la promoción y al ascenso a través del procedimiento establecido en el presente artículo, siempre que posean la titulación académica exigida para el grupo y categoría a que pertenezca la plaza convocada, y los demás requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias.

2. Para la promoción interna a plazas de los grupos III y IV no será necesario estar en posesión de la titulación correspondiente para aquellos trabajadores que cuenten con diez años de servicios en la UNED, o con cinco años de servicios y la misma especialidad o la formación que determine la comisión paritaria del convenio. Se excluyen de esta previsión aquellas plazas cuyas funciones requieran para su ejercicio encontrarse en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

3. La promoción interna se realizará mediante concurso-oposición. Ello no obstante, la comisión paritaria podrá acordar que la promoción interna a determinadas categorías o especialidades del grupo IV tenga lugar exclusivamente mediante concurso.

4. Tendrá acceso al sistema de promoción interna todo el personal de la UNED con relación jurídico laboral común de carácter indefinido, con una antigüedad de al menos un año en la Universidad, que reúna los requisitos previstos en la convocatoria y que se encuentre en el plazo de presentación de instancias en situación de servicio activo o en excedencia con reserva de puesto de trabajo.

5. La convocatoria se publicará en el BICI y podrá ser conjunta con la de concurso de traslados. El baremo de méritos y la estructura de la fase de oposición son las que figuran como Anexo II.B este convenio.

6. En el concurso oposición la puntuación de la fase de concurso será el 30 por 100 de la puntuación total del proceso, y los puntos obtenidos por los méritos no podrán ser aplicados para la superación de los ejercicios de la fase de oposición.

Art. 21. *Pruebas selectivas de acceso libre.*—1. Las pruebas selectivas de acceso libre se realizarán por el sistema de concurso-oposición, pudiendo convocarse pruebas selectivas para consolidación de empleo en los grupos IV y V, en los términos que establezcan las disposiciones generales de la Función Pública. Ello no obstante, y si así lo acuerda la comisión paritaria, para determinadas categorías o especialidades podrán realizarse exclusivamente por el sistema de oposición.

2. El baremo de méritos de la fase de concurso cuya puntuación será el 30 por 100 de la puntuación total del proceso selectivo, y la estructura de la fase de oposición son las que figuran como Anexo II.B a este convenio.

Los puntos obtenidos por los méritos no podrán ser aplicados para la superación de los ejercicios de la fase de oposición.

3. La convocatoria se hará pública y el proceso selectivo se desarrollará conforme a lo establecido en las normas reguladoras de la selección del personal laboral de la Administración Pública.

4. Concluidas las pruebas, se publicará el listado definitivo de aspirantes aprobados y simultáneamente se elevará al órgano competente la propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, propuesta que no podrá en ningún caso exceder el número de plazas convocadas.

La elección de destinos se realizará por los aspirantes de acuerdo con la puntuación alcanzada.

El órgano competente procederá a la formalización de los contratos en el plazo máximo de tres meses desde la recepción de la propuesta. Hasta tanto no se formalicen los contratos los aspirantes no se incorporarán al trabajo, ni tendrán derecho a percepción económica alguna.

Art. 22. *Período de prueba.*—El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para los grupos profesionales I y II, de un mes para los grupos III, IV y V.

Art. 23. *Tribunales.*—1. Los tribunales, titulares y suplentes, serán designados en cada convocatoria y, con arreglo a las bases de la misma, les corresponderá el desarrollo y la calificación en

el proceso selectivo. Estarán constituidos por un número de miembros no inferior a cinco, y en su composición se velará por el cumplimiento del principio de especialidad.

2. El comité de empresa podrá designar dos vocales de cada tribunal o un número equivalente a los vocales designados por la Gerencia, caso de que el número de miembros del tribunal sea superior a cinco.

3. La totalidad de los miembros de los tribunales deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en los puestos de trabajo convocados. Siempre que se cumpla el principio de especialidad, podrá eximirse del requisito de titulación. Podrán ser designados por la autoridad convocante asesores especialistas, preferentemente entre el personal que presta servicios en la Universidad, cuya función se limitará a informar respecto de las pruebas y méritos relativos a su especialidad, con un máximo de un asesor por la representación de la gerencia y otro por la representación del comité de empresa que serán propuestos a la autoridad convocante por el Presidente del tribunal.

El secretario del tribunal actuará con voz y sin voto, teniendo el presidente voto de calidad.

4. Los tribunales actuarán con total independencia y responsabilidad.

Art. 24. *Movilidad entre las Administraciones Públicas.*—La movilidad de los trabajadores entre las distintas Administraciones Públicas se adecuará y se realizará en las condiciones y circunstancias previstas en el Anexo III de este convenio, y de conformidad con las características de la UNED.

Art. 25. *Contratación temporal.*—1. La UNED podrá formalizar contratos de sustitución del personal en situación de incapacidad temporal, maternidad, ausencia justificada de un trabajador en un período inferior al año y excedencia con reserva de puesto de trabajo en los términos previstos en la legislación vigente, con la duración máxima prevista en aquella hasta el reingreso del trabajador sustituido o hasta la baja laboral definitiva de éste.

2. Cuando por razones de urgencia hubiera de proveerse alguna vacante y no pudiera serlo a través de alguno de los procedimientos regulados en el presente capítulo, se procederá a la contratación temporal conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. La duración de estos contratos no superará el término de las fases de selección correspondientes al puesto en cuestión, puesto que deberá ser incluido para su provisión en la primera oferta de empleo público que se realice a partir del momento de la contratación.

3. El procedimiento de selección del personal en régimen de contratación temporal atenderá a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Se realizará según el orden que resulte de las bolsas de trabajo creadas por la UNED al efecto, participando la parte social en el seguimiento de las citadas bolsas a través de la información correspondiente. Los criterios para la configuración de la bolsa de trabajo son los que figuran en el Anexo IV a este convenio.

En caso de no existir las citadas bolsas de trabajo, se procederá a realizar una oferta pública para la creación de la misma, siendo requisito imprescindible para ser incluido en aquellas, estar inscrito como demandante de empleo o mejora de empleo en las oficinas del Instituto Nacional de Empleo.

4. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y el carácter de las tareas a desempeñar.

5. Lo dispuesto en los números anteriores se entiende sin perjuicio de cualquier otra contratación temporal para necesidades urgentes en el marco de las disponibilidades presupuestarias y de conformidad con la legislación vigente.

6. Las partes firmantes coinciden en valorar los efectos positivos que pueden derivarse de una política tendente a la estabilidad en el empleo. Con tal objetivo, acuerdan reducir al mínimo imprescindible la contratación temporal, tanto en lo relativo al número de trabajadores con contratos temporales como a la duración de los mismos.

Capítulo 8

Jornada de trabajo

Art. 26. *Jornada de trabajo.*—1. La distribución semanal de la jornada de trabajo se acordará por la comisión paritaria prevista en el artículo 4 del presente convenio.

2. La jornada se desarrolla en alguna de las formas siguientes:
 - a) Jornada continuada de lunes a viernes en turno de mañana o tarde.
 - b) Jornada de mañana y tarde, de lunes a viernes, con un tiempo de descanso mínimo de una hora que se adecuará a las necesidades de servicio.
 - c) Jornada con horario especial, determinado en función de las condiciones singulares del puesto, que se comunicará con su justificación al comité de empresa, negociándose con éste los criterios de disfrute de vacaciones, permisos y licencias en estos casos. Dichos criterios se elevarán para su ratificación a la comisión paritaria.
3. La relación de puestos de trabajo establecerá el tipo de jornada aplicable a cada caso.

Art. 27. *Período de descanso.*—El período de descanso previsto en el artículo 34.4. del Estatuto de los Trabajadores será considerado como de trabajo efectivo.

Art. 28. *Absentismo.*—La Universidad potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando, en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción.

En todo caso, se procederá al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, previa notificación al trabajador. Todo ello se realizará sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder conforme al capítulo 16 de este convenio.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada fijada en el artículo 26.

2. Tendrán carácter obligatorio las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros extraordinarios y urgentes, así como aquéllas destinadas a cubrir necesidades extraordinarias o imprevistas. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente, la Universidad podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al comité de empresa.

3. Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso acumulable a razón de hora y tres cuartos por cada una realizada, salvo en el caso de las horas nocturnas o en sábados o días festivos, cuya compensación será de dos horas y cuarto.

A estos efectos, tendrán la consideración de horas nocturnas las realizadas entre las veintidós y las seis horas.

4. No obstante lo previsto en el número anterior, y a solicitud expresa del trabajador, realizada en un plazo de siete días naturales desde la realización de las horas, las horas extraordinarias se retribuirán en metálico conforme a lo establecido en el Anexo V a este convenio.

5. Las horas extraordinarias no podrán exceder de cincuenta anuales, excepto las destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes o las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

6. Las partes firmantes coinciden en valorar los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria en orden a la creación de empleo. Con tal objetivo acuerdan reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

Art. 30. *Calendario laboral.*—A través del calendario laboral, que se negociará con el comité de empresa, se fijarán los horarios y turnos de trabajo, los períodos de vacaciones y permisos y los de reducción de jornada, así como las fiestas de carácter académico y las normas para el disfrute de los días de libre disposición.

La gerencia remitirá al comité de empresa propuesta al respecto en el plazo máximo de veinte días a partir de la publicación de los calendarios oficiales de fiestas.

Capítulo 9

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 31. *Vacaciones.*—1. Todos los trabajadores acogidos a este convenio tendrán derecho por año completo de servicios a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de vein-

tidós días hábiles anuales, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero de año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se consideran como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al de cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

En caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

2. Se considerará período normal de vacaciones los meses de julio, agosto y septiembre. Si por necesidades del servicio el trabajador hubiera de disfrutar totalmente sus vacaciones fuera de ese período tendrá derecho a cuarenta y seis días consecutivos, igualmente fuera de ese período.

3. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar siete días naturales consecutivos en Navidad y en semana santa, de acuerdo con los turnos establecidos en el calendario laboral.

4. El derecho a elección de turno de vacaciones será rotatorio, salvo acuerdo de los trabajadores afectados.

Art. 32. *Permisos retribuidos.*—1. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio, que podrán disfrutarse hasta cuatro meses después de producido el hecho causante. En caso de no disfrutarse inmediatamente a la producción de aquél estará subordinado a las necesidades del servicio. No podrá acumularse a las vacaciones anuales, y turnos de Navidad y Semana Santa, ni al permiso previsto en el punto 2 de este artículo.
- b) Cuatro días, en caso de nacimiento de un hijo y en el de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días cuando sea en distinta. En el caso de hospitalización o enfermedad grave, el permiso podrá solicitarse en cualquier momento de su proceso y de forma continua o alterna.
- c) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, debiendo preavisar a la UNED con quince días de antelación la reincorporación a su jornada habitual.
- d) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. El trabajador deberá preavisar a la UNED con quince días de antelación la reincorporación a su jornada habitual.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) El día de la celebración de exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación así como en los procedimientos selectivos para ingreso en cualquiera de las Administraciones Públicas.
- h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario

para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- i) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por enfermedad o accidente del propio trabajador, sus hijos menores de edad o ascendientes directos mayores de 65 años o incapacitados, que convivan con el mismo, y siempre que el trabajador preste servicio el resto de la jornada del día de consulta. Deberá acreditarse documentalmente el parentesco, la convivencia y la duración de la consulta. En caso de no acudir al trabajo se computará como uno de los días de permiso retribuido previstos en el punto 2 de este artículo.

2. Los trabajadores podrán disfrutar de hasta diez días laborales libres por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales ni a los turnos de semana santa o Navidad. El personal podrá disfrutar de los días a su conveniencia y respetando las necesidades del servicio.

3. A los efectos de lo dispuesto en este artículo se asimilará al matrimonio la unión de hecho debidamente acreditada.

Art. 33. *Reducciones de jornadas.*—1. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta media jornada de trabajo con la reducción proporcional de las retribuciones. Si dos o más trabajadores de la UNED generasen este derecho por el mismo sujeto causante podrá limitarse su ejercicio por razones del servicio debidamente justificadas. El trabajador deberá preavisar a la UNED con quince días de antelación la reincorporación a su jornada habitual.

2. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de las retribuciones. Si dos o más trabajadores de la UNED generasen este derecho por el mismo sujeto causante podrá limitarse su ejercicio por razones del servicio debidamente justificadas. El trabajador deberá preavisar a la UNED con quince días de antelación la reincorporación a su jornada habitual.

3. Los trabajadores a quienes falten, como máximo, cinco años para alcanzar la edad de jubilación exigida, con los requisitos y condiciones establecidos por la Ley para alcanzar la jubilación parcial.

Art. 34. *Licencias no retribuidas.*—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días, ni superior a seis meses. Dichas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

Capítulo 10

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 35. *Suspensión con reserva de puesto.*—Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del puesto en los siguientes casos:

- a) Incapacidad temporal del trabajador en los términos establecidos en la legislación vigente.
- b) Maternidad de la mujer trabajadora con una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada

e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier circunstancia el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de licencia obligada para la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o que desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- d) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Art. 36. *Excedencia por cuidado de familiares.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración por un período no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior de a un año, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o minusvalía no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la UNED generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio por razones del servicio debidamente justificadas.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación será convocado, si así lo solicita, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los primeros dieciocho meses en el caso de excedencia por cuidado de hijo, y durante un año, en el caso de excedencia

por cuidado de familiar en los términos previstos en los puntos anteriores, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados así lo requiera, procediéndose a reincorporar al trabajador en el plazo no superior a dos meses desde su solicitud.

Art. 37. *Excedencia voluntaria*.—La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio de la Universidad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Art. 38. *Excedencia forzosa*.—La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se obtendrá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, así como por el desempeño de tareas de colaboración no remunerada en una ONG legalmente constituida, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso del excedente forzoso deberá ser solicitado en el plazo máximo de un mes desde que finalizó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitar el reingreso en el citado plazo.

Art. 39. *Excedencia por incompatibilidad*.—Los trabajadores incurso en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y normas de desarrollo, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo, ya sea como consecuencia de opción realizada por ellos mismos, ya por declaración expresa de la Administración Pública competente. A tal efecto, no será de aplicación el plazo mínimo de antigüedad a que se refiere el artículo 35, ni los topes de duración mínima y máxima, allí indicados, conservando mientras permanezca en esta situación de incompatibilidad el derecho preferente al reingreso en vacante que hubiera o se produjera de igual categoría a la suya.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo máximo de dos meses desde que cesara la situación que motivó la incompatibilidad, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitar el reingreso en el indicado plazo.

Art. 40. *Jubilación*.—La UNED vendrá obligada a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el calendario para su provisión, o caso de que ésta no proceda, las causas motivadas que lo justifiquen.

Capítulo 11

Retribuciones

Art. 41. *Estructura salarial*.—El sistema de retribuciones para el personal regulado por el presente convenio se estructura de la siguiente forma:

1. Salario base.
2. Complementos salariales.
 - a) Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - Antigüedad consolidada.
 - Complemento “ad personam”.
 - b) Complementos de puestos de trabajo:
 - Jornada de mañana y tarde.
 - Aplicación de nuevas tecnologías.
 - c) Complementos por cantidad o calidad del trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - Complemento especial.
 - d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias.
3. Percepciones no salariales.
 - Indemnizaciones por razón del servicio.

Art. 42. *Recibo del salario*.—La Universidad está obligada, en los pagos periódicos, a entregar un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes.

Art. 43. *Salario base*.—El salario base es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo.

La cuantía anual del salario base para cada grupo y nivel será la que se establece en el Anexo V.

Art. 44. *Antigüedad*.—1. El personal fijo percibirá en concepto de complemento de antigüedad una cuantía fija mensual de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor de este convenio, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad.
- b) El valor del nuevo trienio es el que se fija en el Anexo V, sin distinción de categoría.

2. Se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios previos prestados en todas las Administraciones Públicas, así como los del período de prueba y aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral en dichas Administraciones.

3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Art. 45. *Complemento de jornada de mañana y tarde*.—La realización de la jornada de mañana y tarde prevista en el artículo 27 del presente convenio se retribuirá con un complemento cuya cuantía anual será la que se fija en el Anexo V.

Cuando no se realice la jornada de mañana y tarde durante la totalidad del año, se percibirá este complemento por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales.

Este complemento no es consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Art. 46. *Complemento de aplicación de nuevas tecnologías*.—Retribuirá al personal que ocupe puestos de trabajo con funciones de desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías que lo tengan atribuido en la RPT. Su cuantía anual será la que se fija en el Anexo V.

Este complemento no es consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Art. 47. *Complemento especial*.—El complemento especial se percibirá en los supuestos previstos en el artículo 15 de este convenio colectivo y su cuantía la fijará la UNED en función de las tareas a desarrollar, sin que en ningún caso pueda superar el 50 por 100 del salario base que corresponda al trabajador durante el período que desarrolle tales funciones.

Este complemento no es consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Art. 48. *Pagas extraordinarias*.—El trabajador tendrá derecho a tres pagas extraordinarias al año, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base más el complemento de antigüedad correspondiente a cada trabajador, que se pagarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores.

Art. 49. *Indemnizaciones por razón del servicio*.—El trabajador que, por razón del servicio, deba desplazarse a localidad distinta de la de su centro de trabajo en virtud de orden previa y expresa de la Gerencia será indemnizado en las cuantías y términos que se fijan en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, y disposiciones complementarias y de desarrollo.

A estos efectos, los Grupos profesionales I y II quedan asimilados al grupo 2 de los previstos en dicha norma, y los grupos III, IV y V al grupo 3.

Capítulo 12

Formación

Art. 50. *Plan de formación*.—El plan de formación para el personal laboral de la Universidad acogido a este convenio, se nego-

ciará en el ámbito de la mesa descentralizada de la UNED y contemplará las actuaciones necesarias para la formación, reciclaje, perfeccionamiento y capacitación del personal, consignando anualmente una partida presupuestaria para facilitar la formación de sus empleados públicos.

Art. 51. *Promoción profesional.*—Para facilitar su formación y promoción profesional los empleados de la UNED tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

La UNED facilitará, dentro de las disponibilidades presupuestarias, la formación para pruebas selectivas de acceso a los grupos III y IV, a través de cursos de formación y/o temarios adecuados y para los grupos I y II a través de temarios y/o cursos, y/o bibliografía adecuada previa negociación con el comité de empresa.

Los empleados que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia, sin menoscabo de los derechos de los restantes trabajadores, para elegir turno de trabajo mientras dure la realización del mismo, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan, teniendo derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Art. 52. *Capacitación profesional.*—La Universidad, dentro de los planes de formación, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los empleados en función de las necesidades organizativas, de la mejor prestación de los servicios así como para asegurar la adecuación en el empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 53. *Asistencia a seminarios.*—La Universidad podrá enviar a sus empleados a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficios para los órganos o servicios. En estos casos se abonará al trabajador, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda.

Capítulo 13 Acción sindical

Art. 54. *Programa de acción social.*—La UNED destinará a beneficios sociales cada año la cuantía recogida a tal fin en su presupuesto.

La tipología y cuantía de los beneficios sociales a disfrutar será la que se establezca en el programa anual de acción social, que se apruebe en el seno de la mesa descentralizada de la UNED.

Art. 55. *Enseñanza universitaria.*—Los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a exenciones y ayudas en las matrículas de las enseñanzas regladas y no regladas que realiza la UNED, para sí, su cónyuge e hijos a cargo en los mismos términos que los demás empleados públicos que prestan servicios en aquella.

Art. 56. *Anticipos y préstamos reintegrables.*—La Universidad podrá conceder anticipos y préstamos reintegrables al personal laboral en las condiciones que determine la comisión paritaria.

Art. 57. *Ayuda de transporte.*—Se facilitará al personal laboral de administración y servicios de la UNED ayuda para la adquisición del abono de transporte de la Comunidad de Madrid, de la zona que le corresponda, en razón de la ubicación de su domicilio y centro de trabajo. La cuantía y demás condiciones de la ayuda será objeto de negociación en la mesa descentralizada.

Art. 58. *Indemnización por invalidez y muerte.*—El personal acogido a este convenio tendrá derecho a las prestaciones que por estos motivos se establezcan para todo el personal de la Universidad.

Art. 59. *Prestaciones por jubilación.*—Al producirse la jubilación de un trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

Asimismo, los trabajadores que se jubilen al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas

en la legislación vigente, tendrán derecho a las indemnizaciones del párrafo anterior.

El personal afectado por este convenio podrá jubilarse a partir de los sesenta años concediéndosele una gratificación por una sola vez y por el referido hecho de acuerdo con la siguiente escala, que se actualizará anualmente de acuerdo con el porcentaje de revisión salarial anual:

- A los 60 años, 6.950 euros.
- A los 61 años, 6.035 euros.
- A los 62 años, 5.090 euros.
- A los 63 años, 4.180 euros.
- A los 64 años, 3.235 euros.

Art. 60. *Incapacidad temporal.*—La Universidad completará las prestaciones que el trabajador perciba durante la situación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales, durante los dieciocho meses máximos de aquélla, así como las prestaciones que el trabajador perciba en situación de suspensión por maternidad o suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales durante la duración de estas situaciones.

Capítulo 14

Seguridad y salud laboral

Art. 61. *Salud laboral.*—De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en el caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la Universidad está obligada a promover, formular y poner en práctica una política de prevención en sus centros y dependencias de trabajo, integrando aquélla en el conjunto de todas las actividades universitarias y en todos los niveles jerárquicos, con el objetivo de la mejora continua de las condiciones de trabajo de todo su personal.

Art. 62. *Delegados de prevención y comité de seguridad y salud laboral.*—La participación de los trabajadores en las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral se articulan a través de los delegados de prevención y comité de seguridad y salud, que, conforme a las disposiciones vigentes, son los órganos internos especializados de participación en esta materia de la UNED.

En la Universidad se encuentran elegidos los delegados de prevención y constituido el comité de seguridad y salud laboral que se rige por la legislación vigente y el reglamento de funcionamiento interno aprobado por el pleno del mismo, al que se remiten las partes a los efectos de este artículo.

Dentro del plan de formación de la Universidad, se integrará la de los delegados de prevención que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Art. 63. *Servicio de prevención.*—1. La Universidad constituirá un servicio de prevención propio que se dotará del conjunto de los medios humanos y materiales necesarios para desarrollar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de seguridad y salud de los trabajadores.

2. El servicio de prevención constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes se dedicarán de forma exclusiva a la actividad preventiva en el seno de la Universidad.

3. La RPT de personal laboral de la Universidad contemplará la estructura del servicio de prevención que deberá contar con integrantes que acrediten debida cualificación y formación establecidas reglamentariamente.

4. La Memoria anual del servicio de prevención se facilitará a los delegados de prevención y al comité de empresa.

Art. 64. *Implantación de la prevención.*—1. La Universidad debe establecer un plan de mejora de las condiciones de seguridad de sus centros y dependencias que se planificará a partir de una evaluación inicial de riesgos de los puestos de trabajo de la misma.

Dicha evaluación de riesgos se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención y legislación complementaria.

2. La Universidad deberá consultar a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar. La actividad preventiva se planificará por un período determinado, estableciéndose fases y prioridades en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos.

3. La Universidad deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y establecer planes de autoprotección para todos sus centros y dependencias.

Art. 65. *Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.*—1. A fin de dar cumplimiento del deber de protección la Universidad adoptará las medidas adecuadas para garantizar a sus trabajadores el derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Dentro del plan de formación de la Universidad, se integrarán las actuaciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales que abarquen, como mínimo, formación centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, y que así adapte a la evaluación de los riesgos, haciendo especial incidencia cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo o haya que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o para terceros. Asimismo, se contemplarán actuaciones en materia de primeros auxilios y autoprotección. Todas estas medidas preventivas se repetirán periódicamente si fuese necesario.

3. La Universidad establecerá medidas de protección colectivas que aseguren un nivel adecuado de protección a todos los trabajadores, promoviendo la adaptación de mobiliario y equipos de trabajo a la seguridad y salud del trabajador.

4. Los trabajadores estarán obligados a respetar y cumplir las normas que se establezcan sobre prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo previsto en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a las instrucciones que se impartan por los órganos competentes de la Universidad.

Art. 66. *Medios y equipos de protección personal.*—La Universidad facilitará a los trabajadores, los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realizan.

El comité de seguridad y salud velará para que las prendas de protección reúnan las características adecuadas, pudiendo solicitar los informes pertinentes del servicio de prevención. Los equipos y medios han de estar en condiciones de uso suficientes para el fin perseguido, a lo que colaborarán los trabajadores usuarios, procediendo su reposición por la UNED cuando su deterioro ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

Cuando se apliquen nuevas técnicas, equipos o materiales, la UNED formará de manera práctica y adecuada a sus trabajadores.

Art. 67. *Protección de los trabajadores especialmente sensibles.*—La Universidad tendrá en cuenta en las evaluaciones de riesgos y adoptará en consecuencia las medidas preventivas y de protección necesarias, para atender a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en los términos previstos en la legislación vigente.

Art. 68. *Protección a la maternidad.*—Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, las trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de las condiciones, elección de turno de trabajo si los hubiere o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

En los supuestos anteriores, la trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen y el cambio de puesto finalizará cuando su estado de salud de la mujer o de su hijo así lo permita a criterio del médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

La UNED comunicará a los representantes de los trabajadores, con carácter previo, los cambios de puestos que se produzcan por este motivo.

Art. 69. *Vigilancia de la salud.*—1. La vigilancia de la salud en la Universidad se realizará de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa sanitaria de aplicación.

2. La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuyo caso será necesario el previo informe de los representantes y los trabajadores.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada de acuerdo con lo establecido reglamentariamente. En todo caso, se respetará siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

3. Los reconocimientos médicos se practicarán:

- Una vez al año a todo el personal que lo desee.
- Periódica y/o específicamente al personal cuya actividad lo requiera de acuerdo con la normativa vigente.
- Al personal de nuevo ingreso, después de la incorporación al trabajo.
- Al personal que lo requiera, después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud no evaluados previamente.
- Al personal que reanude el trabajo tras un período de ausencia prolongada por motivos de salud.

4. Con carácter general, el personal sanitario del servicio médico orientará a los trabajadores en la prevención de los aspectos de su salud que puedan estar relacionados con el desarrollo de su labor profesional, con el fin de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

5. El personal sanitario del servicio médico deberá conocer y vigilar las ausencias por motivos de salud que se produzcan entre los trabajadores, con el fin de comprobar la posible relación entre la causa de dicha ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Art. 70. *Medio ambiente.*—La protección del medio ambiente es el elemento básico fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad. La Universidad iniciará actuaciones orientadas a minimizar el impacto ambiental de las actividades ligadas a la investigación, el desarrollo, la innovación tecnológica y la docencia.

Igualmente la Universidad como integrante del Consorcio Urbano de la Ciudad Universitaria, participará en las actuaciones que éste lleva a cabo especialmente en gestión de residuos, campañas de información y difusión sobre la importancia del respeto ecológico por la naturaleza y estudios sobre el entorno forestal de los campus.

Art. 71. *Servicio y trabajo.*—La Universidad velará porque el trabajo se desarrolle en condiciones que no supongan penosidad para los trabajadores.

Los responsables directos de los servicios organizarán el trabajo de forma que en circunstancias climatológicas de gran penosidad, se atiendan con carácter general otras tareas propias del servicio que puedan desarrollarse sin que aquellas circunstancias les afecten, a salvo en todo caso de las tareas mínimas necesarias para evitar demoras o riesgos o daños graves.

Art. 72. *Botiquín de primeros auxilios.*—En todas las dependencias de la Universidad en que así lo estime el servicio de prevención, de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, deberá existir un botiquín de primeros auxilios con el material necesario, en función del riesgo del lugar donde se ubique, velando el comité de seguridad y salud laboral por su cumplimiento.

Art. 73. *Movilidad por razones de salud.*—La Universidad concederá traslado por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del trabajador debidamente acreditados, condicionado a la existencia de vacantes, cuyo nivel retributivo no podrá ser superior al puesto de origen.

Art. 74. *Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención por las empresas contratistas.*—La Universidad exigirá a las empresas contratistas el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Capítulo 15

Derechos sindicales

Art. 75. *La representación colectiva de los trabajadores.*—1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Representación Sindical y en este convenio.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos de la Universidad que radiquen en la misma provincia, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

Art. 76. *Representación unitaria de los trabajadores.*—1. El órgano de representación unitaria de los trabajadores será el comité de empresa, en los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores, y los delegados de personal en los centros que tengan menos de 50 trabajadores.

2. La elección de los delegados de personal y del comité de empresa tendrá carácter provincial para todos los centros de la UNED existentes en una provincia, conforme a lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987 y en el número 2 del artículo anterior.

3. La composición del comité de empresa se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en el supuesto de que se produjera una disminución que implicara la modificación de la escala de representantes, se procederá a la adecuación del número de miembros del comité, reduciéndolo hasta donde proceda.

En todo caso, la adecuación que se produzca deberá respetar la proporcionalidad existente con anterioridad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos, y afectar en primer lugar a los candidatos que obtuvieron la condición de representantes con un menor número de votos.

Art. 77. *Representación sindical.*—1. La representación sindical estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con el presente convenio.

2. Las secciones sindicales que constituyan las organizaciones sindicales estarán representadas ante la UNED por el número de delegados sindicales previsto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, elegido por y entre sus afiliados.

3. Los delegados sindicales deberán ser trabajadores en activo de la UNED, representan a los afiliados de su organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la UNED y tienen derecho a ser oídos por ésta en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Art. 78. *Derechos y garantías de los miembros de los órganos unitarios de representación, secciones sindicales y delegados sindicales.*—1. Los derechos y garantías son los que se recogen en el Anexo VI a este convenio.

Art. 79. *Cuota sindical.*—A requerimiento de cualquier sindicato, y previa conformidad de los trabajadores afectados, la UNED descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia a favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

Capítulo 16

Régimen disciplinario

Art. 80. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes de la Universidad, con ocasión de incumplimiento laboral y de acuerdo con la tipificación y graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

Art. 81. *Faltas.*—1. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves o muy graves.

2. Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) El incumplimiento leve por negligencia o descuido excusable de las normas y medidas de seguridad establecidas, así como el descuido en la conservación en los medios de protección facilitados.
- h) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

3. Serán faltas graves las siguientes:

- a) Las faltas de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad en el trabajo establecidas, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el organismo.
- n) El incumplimiento de las medidas y protocolos establecidos para la protección de datos personales protegidos.
- o) El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de la situación de incompatibilidad.

4. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes o durante más de veinte días al trimestre.
- f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- g) Acoso sexual entendido como toda aquella conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización, o en relación, o como consecuencia de la relación de trabajo realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada para la víctima, deter-

minando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

- h) Acoso moral entendiéndose como tal aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psíquica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación y/o perturbar el ejercicio de sus labores.
- i) La no utilización o la utilización indebida, de los medios y equipos de protección facilitados por la Universidad, así como el incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad en el trabajo establecidas, cuando de ello se hayan derivado riesgos o daños para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- j) El incumplimiento de las medidas y protocolos establecidos para la protección de datos personales protegidos, siempre que de ello hayan derivado perjuicios graves.
- k) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 82. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Despido.

Art. 83. *Procedimiento.*—Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dando audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Art. 84. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar retraso imputable al trabajador expedientado.

Art. 85. *Responsabilidad.*—Los superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Universidad y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 86. *Denuncia.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La UNED abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Derecho supletorio: En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Segunda.—Derogación de convenios, pactos y acuerdos: De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo, que constituye un todo indivisible, deroga en su integridad al anteriormente vigente, así como a todos los pactos y acuerdos formalizados en su ámbito y durante el período de su aplicación con las representaciones de los trabajadores.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

Tercera.—Incorporación de nuevos colectivos de trabajadores: La incorporación al ámbito de aplicación del convenio de nuevos colectivos de trabajadores de la UNED se realizará previo acuerdo de la Universidad y las centrales sindicales firmantes del mismo.

Cuarta.—Prendas de trabajo: La Universidad facilitará las prendas de trabajo al personal con derecho a ellas, que vendrá obligado a utilizarlas durante la jornada laboral.

La determinación de las mismas, colectivos de personal a que afecta, número y periodicidad vigentes en la Universidad se establecerán por acuerdo de la comisión paritaria oído el comité de empresa.

Se someterá a informe de la comisión paritaria las cuestiones que se susciten respecto de nuevas determinaciones de prendas de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Correspondencia de grupos profesionales: A la entrada en vigor de este convenio los trabajadores que en esa fecha tengan asignado complemento de dirección o jefatura se incorporarán al nivel A del correspondiente grupo profesional, cuyas percepciones en concepto de salario base incluyen la cuantía actualizada del extinguido complemento de dirección que venían percibiendo, y que se extingue como tal a todos los efectos.

Los restantes trabajadores se incorporarán al nivel B del correspondiente grupo.

Las integraciones previstas no alterarán la condición de personal fijo o de personal contratado no fijo ni la modalidad, ni duración del correspondiente contrato de trabajo.

Segunda.—Constitución de la comisión paritaria: La comisión paritaria se constituirá dentro de los quince días siguientes a la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID del presente convenio colectivo, debiendo iniciar en el plazo máximo de tres meses desde su constitución el estudio y tratamiento de las cuestiones cuya negociación le remite el presente convenio colectivo.

Tercera.—Complemento "ad personam": Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio colectivo vinieran percibiendo en concepto de complemento "ad personam" el extinguido complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad, continuarán recibiendo las mismas cantidades en el mismo concepto.

Dichas cantidades permanecerán fijas y no serán objeto de revalorización, compensación ni absorción. No obstante, si el trabajador cambia de puesto de trabajo o de categoría profesional dentro de la misma unidad, el importe de dicho complemento se reducirá en la cuantía correspondiente al incremento retributivo que experimente. Si dicho cambio se produce voluntariamente y a otra unidad, el trabajador dejará de percibir el dicho complemento.

Cuarta.—Efectos económicos: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 de este convenio, los efectos económicos del mismo se retrotraerán al 1 de julio de 2003.

ANEXO I

DEFINICIÓN PROVISIONAL DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES

Grupos

Grupo I

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales, que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con iniciativa, autonomía y responsabilidad, coordinando y dirigiendo la actividad del personal que de ellos dependa. Deben encontrarse en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

Las categorías que pertenecen a este grupo son las siguientes:

Licenciado, ingeniero y arquitecto: Realiza las funciones para las que le habilita su titulación, dentro de la estructura y cometidos de la unidad en la que está adscrito.

Analista de sistemas CSI: Realiza los trabajos de análisis, programación, planificación y coordinación de aplicaciones.

Técnico de salud laboral: Desarrolla, dirige y coordina la actuación en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo regulado en las disposiciones aplicables.

Encargado de infraestructura: Coordina, organiza y dirige el correspondiente servicio de la Universidad.

Realizador (CEMAV): Tiene a su cargo la realización de programas filmados, grabados o emitidos en directo.

Redactor-locutor (CEMAV): Tiene a su cargo la responsabilidad de un conjunto de programas de radio o televisión, desde la preparación hasta la locución, pudiendo presentar espacios y programas.

Especialista medios de C y E (CEMAV): Realiza los trabajos dirigidos a ilustrar y poner en práctica la adecuación de los medios audiovisuales a la enseñanza.

Productor (CEMAV): Desarrolla la coordinación y confección de planes de trabajo, cálculo y control presupuestario, determinación, búsqueda y aportación de recursos materiales y humanos para la producción audiovisual.

Documentalista (CEMAV): Realiza el registro, clasificación, catalogación y préstamo de documentos en el CEMAV.

Titulado superior. Oficina de transferencia de resultados de investigación: Realiza la gestión de contratos de investigación en materia de transferencia de tecnología, negociación de patentes y derechos de propiedad intelectual, mantiene relaciones con organismos nacionales e internacionales y elabora memorias de investigación.

Titulado superior de programas europeos de investigación: Gestiona los programas de la UE de movilidad de estudiantes, así como los de investigación de la UE en la UNED. Asimismo, coordina las relaciones con la FUE y comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología, y tiene encargada la búsqueda de información y documentación de subvenciones, ayudas y becas y recepción de estudiantes extranjeros.

Titulado superior Centro de Documentación Europea: Realiza el control, clasificación y organización de los fondos documentales del CDE en relación con los Servicios de Documentación de las Instituciones Europeas. Efectúa el seguimiento de los temas comunitarios de mayor actualidad y colabora en los cursos sobre comunidades europeas de la UNED.

Titulado superior actividades culturales: Coordina y gestiona las actividades culturales de la Universidad, especialmente las convocatorias de certámenes culturales, el apoyo a exposiciones, la gestión de abonos a conciertos, la convocatoria de jurados y el apoyo al coro de la Universidad.

Grupo II

Integran este grupo aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o desarrollan tareas complejas de carácter homogéneo mediante programas o técnicas definidas mediante instrucciones generales. Han de encontrarse en posesión de título de diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico o equivalentes.

Las categorías que pertenecen a este grupo son las siguientes:

Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico: Realiza las funciones para las que le habilita su titulación, dentro de la estructura y cometidos de la unidad en la que está adscrito.

Programador CSI: Asume la planificación, coordinación y ejecución de la programación de aplicaciones y, en su caso, coordina las funciones del personal que de él depende. Puede asumir la asistencia a usuarios y la gestión y mantenimiento de redes y equipos informáticos.

Diplomado universitario de mantenimiento: Desarrolla funciones de apoyo al encargado de infraestructura de la Universidad en cuestiones de mantenimiento, ejecuta las tareas que se le encomienden y coordina al resto del personal de mantenimiento.

Diplomado universitario de servicios: Desarrolla funciones de apoyo al encargado de infraestructura de la Universidad en cuestiones de servicios, ejecuta las tareas que se le encomienden y coordina al personal de servicios.

Diplomado universitario videotex/videoconferencia: Gestiona y atiende los servicios de videoconferencia/videotex dentro de las directrices del jefe del servicio.

Ayudante de producción/postproducción (CEMAV): Desarrolla las tareas necesarias para posibilitar la comercialización y difusión, dentro y fuera de la Universidad, de los productos elaborados en el CEMAV.

Encargado de distribución de medios impresos y audiovisuales: Coordina y dirige los servicios de distribución de medios impresos y audiovisuales, controlando entradas y salidas, stocks, recepción y distribución de aquéllos, albaranes y demás documentos soportes.

Coordinador de archivo académico: Realiza las funciones de organización, mantenimiento y gestión del archivo académico de la Universidad, incluyendo la organización y coordinación del personal a su cargo.

Coordinador conserjería: Realiza las funciones de organización y coordinación del personal de conserjería, incluyendo la distribución de tareas y el control de su realización.

Coordinador de comunicaciones/redes: Tiene a su cargo la coordinación telefónica, incidencias y facturación; preparación de prescripciones técnicas para suministro y mantenimiento de redes; coordinación de trabajos con las empresas adjudicatarias; seguimiento y control de la ejecución de obras que lleven asociado cableado y coordinación del personal de centralita.

Grupo III

Se integran en este grupo aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y cuyo desempeño exige el dominio con plena responsabilidad de un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desempeñar y que, por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo. Los trabajadores de este grupo deberán estar en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado o equivalente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19.2 del convenio.

Las categorías que integran este grupo son las siguientes:

Operador CSI: Atiende, maneja y controla los equipos que tiene asignados y los soportes información con ellos relacionados.

Técnico especialista CSI: Realiza funciones relativas a la programación de las aplicaciones y a la gestión y mantenimiento de las redes y equipos informáticos. Asimismo, realizará cuando fuese necesario la asistencia a usuarios.

Técnico especialista ambientador musical (CEMAV): Es responsable de la selección, ordenación y conservación del material musical necesario para la ilustración de los productos audiovisuales del CEMAV.

Técnico especialista archivo audiovisual (CEMAV): Es responsable de la selección, ordenación, conservación y difusión mediante préstamo o copia, de la producción audiovisual del CEMAV.

Técnico especialista de control de sonido (CEMAV): Efectúa tomas de sonido, correspondiéndole la elaboración de grabaciones, sus arreglos y montajes finales, en cualquier tipo de emisión y producción ordinaria del CEMAV.

Técnico especialista de medios técnicos (CEMAV): Atiende la manipulación, las reparaciones sencillas de carácter urgente y el montaje de pequeñas instalaciones en relación con aparatos de grabación y reproducción audiovisual, incluyendo el soporte multimedia.

Técnico especialista en paleta gráfica (CEMAV): Está encargado de rotular y crear formas gráficas mediante ordenador para su aplicación en la producción ordinaria del CEMAV.

Técnico especialista en postproducción (CEMAV): Junto con el ayudante de postproducción, se encarga de desarrollar cuantas tareas sean necesarias para posibilitar la posterior comercialización de los productos elaborados en el CEMAV.

Técnico especialista de reproducción (CEMAV): Está encargado de reproducir en distintos sistemas de sonido la producción audiovisual del CEMAV.

Técnico especialista ayudante de producción (CEMAV): Colabora estrechamente con el productor y, aunque depende de él, puede, en ausencia del mismo, asumir con plena responsabilidad sus funciones en cuantos momentos y tareas sean requeridos de cara al producto audiovisual.

Técnico especialista de mantenimiento: Es responsable del equipo de trabajo de su campus y tiene a su cargo la supervisión y coordinación de las tareas a realizar dentro del oficio correspondiente. Realiza los trabajos propios de tal oficio y las tareas de mayor cualificación, y supervisa el estado de las instalaciones y servicios de los diferentes edificios a su cargo.

Técnico especialista de infraestructura: Es responsable del equipo de trabajo que realiza trabajos técnicos de los diferentes oficios, respecto de los que ejecuta las tareas de mayor cualificación, atendiendo los avisos de averías.

Técnico especialista de servicios: Está encargado de la supervisión y coordinación de las tareas a realizar por el equipo de trabajo que realiza las tareas de preparación de salones y salas, de envalijamiento y de desenvalijamiento de exámenes, y de traslados de despachos, mobiliario y enseres.

Técnico especialista de inventario: Coordina las tareas a realizar por el equipo de trabajo que realiza las tareas de altas en inventario, etiquetando los diferentes enseres con sus correspondientes locales y edificios donde se encuentran inventariados; envalijado y desenvalijado de exámenes y preparación de salas y salones cuando se realizan actos oficiales.

Técnico especialista de almacén: Está encargado del almacén de mantenimiento: realiza los pedidos a las casas comerciales, entrega y controla el material a las diferentes unidades de mantenimiento que lo solicitan, controla las existencias y realiza los inventarios propios del almacén.

Técnico especialista encargado del almacén de material de oficina: Es responsable del material de oficina y de realizar los pedidos del mismo a través de la sección de contratación. Controla las existencias, realiza los inventarios y entrega y controla el material a las diferentes unidades que lo solicitan.

Técnico especialista de jardinería: Está encargado de planificar, coordinar, controlar y dirigir las tareas a realizar por el equipo de trabajo de jardinería, a fin de conservar, desarrollar y mejorar tanto los jardines exteriores como las plantas de interior. Asesora en la decoración de salas y salones cuando se realizan actos académicos.

Técnico especialista de limpieza: Está encargado de planificar, coordinar, controlar y dirigir las tareas a realizar por el equipo de trabajo de limpieza y realiza el control de las tareas de la empresa adjudicataria del contrato de limpieza. Realiza tareas de limpieza cuando la situación lo requiere.

Técnico especialista de conserjería: Desarrolla las tareas de organización, control y dirección del personal a su cargo y es responsable, en su Campus o edificio, de la gestión de los servicios de conserjería realizando las tareas que el coordinador le encomienda.

Técnico especialista de comunicaciones: Está encargado de prestar el soporte técnico para el diseño y elaboración de impresos, formularios y cuestionarios de procedimientos, contratos de mantenimiento y adquisiciones; presta apoyo técnico directo al Jefe del Servicio en la elaboración de memorias y pliegos de prescripciones técnicas y proporciona asistencia puntual al Coordinador de infraestructura de redes.

Técnico especialista de correos: Está encargado de realizar las tareas de gestión del correo y control de correspondencia.

Técnico especialista de distribución medios impresos y audiovisuales: Es responsable de la gestión de la distribución de medios impresos y audiovisuales, preparación de pedidos, gestión de envíos y stocks, y otras relacionadas con la distribución de medios.

Técnico especialista de reprografía: Está encargado del manejo de fotocopiadoras, encuadernadoras y demás maquinaria de reprografía en la Unidad de Reprografía de la Universidad, preparando y ejecutando los pedidos al efecto, y atendiendo, en relación con las empresas correspondientes, el mantenimiento de la citada maquinaria, y los suministros necesarios.

Técnico especialista de diseño y dibujo: Es responsable del diseño y dibujo, mediante técnicas tradicionales y nuevas tecnologías en la materia, conforme a las directrices e instrucciones del jefe del servicio.

Técnico especialista de laboratorio: Está encargado de las tareas específicas de los laboratorios de la Universidad, conforme a las diversas especialidades de cada uno de ellos.

Grupo IV

Estará constituido por aquellos trabajadores que desarrollan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa. Su desempeño exige el dominio del oficio respectivo y puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina. Los trabajadores de este grupo deben estar en posesión del título de Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19.2 del convenio.

Las categorías integradas en este grupo son las siguientes:

Oficial de oficios de infraestructura: Está encargado de las siguientes funciones:

En electricidad, cambiar fluorescentes, reactancias y cebadores, hacer alargaderas, y con supervisión del supervisor realizar instalaciones eléctricas.

En fontanería, instalaciones en laboratorios y lavabos; reparaciones de las instalaciones de fontanería y desatascar desagües.

En cerrajería cambiar cerraduras y bisagras, cambiar muelles recuperados de puertas, ajustar puertas de despachos y armarios.

Oficial de oficios de servicios: Colabora en las funciones de inventario; coordina las funciones de los mozos de su dependencia; realiza de tareas de envalijado y desenvalijado de exámenes y preparación de salas y salones para actos académicos.

Oficial de oficios de jardinería: Está encargado de todas las funciones dirigidas a mantener, desarrollar y mejorar los jardines exteriores y las plantas de interior.

Oficial de oficios de archivo académico: Realiza las tareas encomendadas por el coordinador para la gestión del archivo, servicio a las distintas unidades de la Universidad y atención general a usuarios.

Oficial de oficios de correos: Realiza la gestión del correo de distribución y ensacado; envío de correspondencia y clasificación y reparto.

Oficial de oficios de centralita: Está encargado de la atención telefónica en los puestos de operador.

Oficial de oficios de biblioteca: Está encargado del préstamo de fondos documentales en cualquier soporte, de la colocación material de libros, revistas y audiovisuales, de la realización y elaboración material de carpetas, y de la atención al lector.

Oficial de oficios de reprografía: Está encargado de la ejecución de las tareas de reprografía y encuadernación, así como del resto de las funciones que se desarrollan en el servicio de reprografía de la Universidad.

Oficial de oficios de laboratorio: Está encargado de las tareas de oficio de laboratorio según las especialidades de cada uno de ellos.

Oficial de oficios almacenero: Está encargado de las tareas de carga, descarga, colocación y mantenimiento de los fondos de almacén, así como de la preparación de pedidos y envíos.

Grupo V

Este grupo está constituido por aquellos trabajadores que están en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente, y que colaboran en los trabajos generales propios de un oficio, que desarrollan funciones o tareas propias del mismo, que realizan actividades de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o aparatos simples, o que desempeñan funciones de conserjería y vigilancia.

Las categorías incluidas en este grupo son las siguientes:

Ayudante de oficios de infraestructura: Atiende los avisos de llamadas de averías y desarrolla las funciones básicas del oficio correspondiente, incluidas las pequeñas reparaciones.

Mozo de servicios: Está encargado de realizar los trabajos de traslados y transporte de mobiliario y material, de preparación de salas y salones y de envalijamiento y desenvalijamiento de exámenes.

Limpiador: Está encargado de las funciones generales relativas a la limpieza de los edificios y locales de la Universidad, especialmente las de carácter urgente o que es preciso realizar al margen de las desarrolladas por las contratadas de limpieza.

Ayudante de oficios de archivo académico: Realiza las tareas de traslado de expedientes y legajos y recogida de correspondencia y paquetería, así como las de cierre y apertura de despachos y atención y manejo de las máquinas auxiliares de oficina (fotocopiadoras, ensobradoras y pequeñas encuadernadoras).

Ordenanza: Desarrolla las tareas generales de conserjería y vigilancia, realiza encargos propios de la UNED dentro y fuera del centro de trabajo, atiende al mantenimiento de las máquinas auxiliares de oficina y realiza en ellas los trabajos de ensobrado, fotocopiado y encuadernación, en estos dos últimos casos cuando, por el volumen del trabajo, éste no corresponda al servicio de reprografía.

Ayudante de oficios de correos: Está encargado de acompañar al furgón de correos para la entrega y reparto de la correspondencia, con realización de las tareas necesarias para ello.

ANEXO II (A y B)

ESTRUCTURA DE LAS PRUEBAS Y BAREMO DE MÉRITOS PARA INGRESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LA U.N.E.D.

Anexo IIA

Provisión de vacantes nivel A de todos los grupos profesionales

Baremo concurso de méritos

Primera fase. Puntuación máxima: 65 puntos.

Valoración del trabajo desarrollado.—Se valorará teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el mismo grupo, categoría profesional, nivel y especialidad dentro de la UNED y en la misma unidad administrativa.

La puntuación máxima por este concepto será de 25 puntos. Se establece el límite de los últimos diez años para valorar este apartado.

La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 2,5 puntos por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.

Antigüedad.—Se valorará por tiempo de servicios prestados en la UNED.

La puntuación máxima por este concepto será 20 puntos. Se establece el límite de los últimos veinte años para valorar este apartado.

La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: Un punto por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.

Formación.—Se valorará los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área de actividad y especialidad de la plaza que se convoca, impartidos por Organismos e Instituciones Oficiales dependiente de las Administraciones Públicas.

Los referidos cursos que podrán ser valorados con un máximo de 20 puntos, se puntuarán del siguiente modo:

- De hasta 20 horas de duración: 1 punto.
- De 20 a 30 horas de duración: 2 puntos.
- De 31 a 70 horas de duración: 4 puntos.
- De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 8 puntos.
- De 151 a 300 horas de duración: 14 puntos.
- De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 20 puntos.

Segunda fase. Puntuación máxima: 35 puntos.

Méritos específicos.—Para la valoración de estos méritos, los aspirantes deberán presentar su currículum vitae con las certificaciones, títulos o justificantes que estimen pertinentes y una memoria en la que, con carácter general, analice las tareas, requisitos, condiciones y medios necesarios para el desempeño de la plaza solicitada.

La comisión de valoración, una vez examinada la documentación aportada por los concursantes convocará, para la celebración de una entrevista, a los candidatos, que versará sobre aspectos de la memoria.

Los méritos de medición no automática, que no excederán de 35 puntos, se considerarán a tenor de las puntuaciones otorgadas por los miembros de la comisión de Valoración hallándose la media aritmética de las mismas una vez desechadas la máxima y la mínima concedidas, o una de las repetidas de éstas.

Anexo IIB

Provisión de vacantes nivel B de todos los grupos profesionales

1. La estructura de las pruebas de la fase de oposición de los procesos de selección se negociará en la comisión paritaria.

2. El baremo de méritos de la fase de concurso que se indica a continuación será de aplicación a los concursos de traslado del personal laboral de la UNED, así como, en su caso, a la fase de concurso de los procesos de promoción o de acceso libre que se realicen mediante concurso oposición, y a los procesos de promoción que se acuerde se realicen exclusivamente a través de concurso.

La puntuación de la fase de Concurso se obtendrá de la valoración de los siguientes elementos que, cuando se trate de Concurso-Oposición, tanto de promoción interna como libre, supondrá el 30 por 100, de la puntuación que se determine para el conjunto de las pruebas selectivas.

2.1. Trabajo realizado: Se valorará teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el puesto o puestos de trabajo considerando la mayor o menor similitud de las funciones desempeñadas, con el trabajo a desarrollar en las plazas convocadas. La puntuación máxima por este concepto será de 12 puntos que corresponderá tanto a funciones realizadas en la misma área de actividad, tal como se identifican las áreas en el Anexo de este baremo, como a funciones realizadas en otras áreas de actividad de la UNED, o de otras Administraciones Públicas. La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración por cada mes trabajado:

- 0,1 puntos por cada mes en la misma área.
- 0,04 puntos por cada mes en distinta área.

Serán valorables como trabajo realizado (experiencia) y como antigüedad (punto siguiente), tanto los servicios prestados con un contrato laboral indefinido con la UNED, como aquellos otros prestados en cualquiera de las modalidades de contratación eventual o temporal en la Universidad. También serán valorables los servicios prestados a la UNED como trabajador autónomo.

A efectos de lo dispuesto en este punto y en el siguiente, los contratos de tiempo parcial se computarán como de jornada completa siempre que su jornada sea igual o superior al 50 por 100 de aquella. En caso de que sea inferior, se computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

2.2. Antigüedad: Se computará por tiempo de servicios. La puntuación máxima total de la fase de concurso, por este concepto, será de 12 puntos, que se atribuirán por la antigüedad, valorada en meses, de servicios prestados a la UNED o a otras Administraciones Públicas, asignándose la siguiente puntuación:

- 0,1 puntos por cada mes de antigüedad en la UNED.
- 0,04 puntos por cada mes en otras Administraciones Públicas.

2.3. Formación: Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área de actividad a la que se opta, impartidos por organismos e Instituciones oficiales dependientes de las Administraciones Públicas. Los referidos cursos, que podrán ser valorados con un máximo de 6 puntos, se puntuarán del siguiente modo:

- De hasta 20 horas de duración: 0,3 puntos.
- De 20 a 30 horas de duración: 0,6 puntos.
- De 31 a más de 70 horas de duración: 1,2 puntos.
- De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2,4 puntos.
- De 151 a 300 horas de duración o más de seis meses: 4,2 puntos.
- De 301 o más horas de duración o un/os curso/s académicos: 6 puntos.

Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante presentación de fotocopia debidamente cotejada de la certificación, título o diploma correspondiente. No será necesaria dicha acreditación cuando los cursos hayan sido impartidos en la UNED dentro de los Planes de Formación del Personal de Administración y Servicios.

ANEXO III

ACUERDO DE MOVILIDAD ENTRE U.N.E.D. Y OTRAS UNIVERSIDADES Y ORGANISMOS

Reunida la comisión paritaria para el seguimiento e interpretación del convenio colectivo del personal laboral de la UNED acuerda desarrollar el artículo 24 (artículo actual 25) del convenio en los siguientes términos:

Producida una vacante de personal laboral de administración y servicios y no habiendo sido cubierta en el correspondiente concurso de traslados, ni por el procedimiento de promoción a que se refieren los artículos 18 y 19 (artículos actuales 19 y 20) del convenio, es decir concurso o promoción para el personal de la UNED, se ofertará al personal de otras universidades y organismos que lo tenga solicitado previamente, y no se adjudicará el puesto de trabajo sin que medie documento en que con la conformidad de la comisión paritaria correspondiente, el gerente o titular de la universidad u organismo donde preste servicios el candidato adjudicatario de la plaza, se comprometa por escrito formalmente, previa conformidad de la correspondiente comisión paritaria, a acoger al personal laboral de administración y servicios de la UNED en las mismas condiciones.

ANEXO IV

BOLSA DE TRABAJO

Las bolsas de trabajo para la contratación temporal se formará de acuerdo con los siguiente criterios:

- 1.º Haber superado la fase de oposición y haber trabajado en la UNED en la misma categoría y especialidad ordenándose por nota y en caso de empate por tiempo trabajado en la UNED.
- 2.º Haber superado la fase de oposición y haber trabajado en la UNED en distinta categoría y/o especialidad ordenándose por nota y en caso de empate por tiempo trabajado en la UNED.
- 3.º Haber superado la fase de oposición ordenándose por nota.

ANEXO V

CUANTÍAS DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Primero. *Salario base.*—La cuantía anual del salario base, cuantía que se percibirá dividida entre doce pagas mensuales ordinarias y tres extraordinarias, según lo previsto en los artículos 41, 43 y 48 del convenio, será la siguiente para cada uno de los grupos profesionales:

GRUPO	NIVEL	CUANTÍAS (EN EUROS)
I	A	30.196,53
	B	27.146,15
II	A	25.671,24
	B	23.102,09
III	A	22.895,53
	B	20.624,67
IV	A	19.366,00
	B	17.411,00
V	B	16.547,56

Segundo. *Complemento de antigüedad.*—La cuantía anual del complemento de antigüedad, cuantía que se percibirá dividida entre doce pagas mensuales ordinarias y tres extraordinarias según lo previsto en los artículos 41 y 44 del convenio, será de 530,20 euros cada trienio para todos los grupos profesionales.

Tercero. *Complemento de jornada de mañana y tarde.*—La cuantía anual del complemento de jornada de mañana y tarde, que se percibirá en doce mensualidades y en los supuestos previstos en los artículos 41 y 45 del convenio, será la siguiente, en función de los grupos profesionales:

GRUPO	NIVEL	CUANTÍAS (EN EUROS)
I	A	3.050,38
	B	
II	A	2.569,15
	B	
III	A	2.270,86
	B	
IV	A	1.955,00
	B	
V	B	1.781,28

Cuarto. *Complemento de aplicación de nuevas tecnologías.*—La cuantía anual del complemento de aplicación de nuevas tecnologías, que se percibirá en doce mensualidades y en los supuestos previstos en los artículos 41 y 46 del convenio, será la siguiente, en función de los grupos profesionales:

GRUPO	NIVEL	CUANTÍAS (EN EUROS)
I	A	6.004,56
	B	
II	A	3.002,28
	B	
III	A	1.500,95
	B	

Quinto. *Horas extraordinarias.*—La hora extraordinaria, cuando el trabajador solicite expresamente su retribución en metálico conforme a lo previsto en los artículos 29 y 41 del convenio, se retribuirá en una cantidad equivalente al salario bruto anual del correspondiente grupo profesional y nivel dividido entre 1.470, incrementándose el resultado en un 67 por 100.

Si se tratara de horas nocturnas, o realizadas en sábados o días festivos, el valor de la hora extraordinaria calculado conforme a lo previsto en el párrafo anterior se incrementará en un 25 por 100 más.

ANEXO VI

ACUERDO SOBRE DERECHOS SINDICALES

Primero. *Órganos unitarios de representación.*—El comité de empresa y las juntas de personal de la UNED, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos reconocidos por las disposiciones legales vigentes, tendrán los siguientes derechos adicionales:

1. Los miembros de los citados órganos unitarios de representación dispondrán de un tiempo retribuido adicional, consistente en un 75 por 100 más del que les corresponda según las escalas establecidas en el artículo 68 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11 de la Ley 9/1987 de Órganos de Representación, sin que en ningún caso el cómputo global exceda de 60 horas mensuales.

La gerencia de la Universidad proveerá en caso necesario la sustitución de los miembros de los órganos unitarios de representación, durante las horas sindicales, debiendo aquéllos preavisar con veinticuatro horas de antelación con carácter ordinario y sin preaviso, si es con carácter de urgencia.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del representante a realizar sus actividades sindicales.

2. Los miembros de los órganos unitarios de representación tienen derecho a recibir el presupuesto de la Universidad, la Memoria Anual de la misma, cuadro horario y calendario laboral.

Podrán acceder a los modelos TC-1 y TC-2 de Seguridad Social y conocerán trimestralmente las estadísticas de siniestralidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como cuantos otros documentos oficiales relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los empleados públicos de la UNED.

En caso de disconformidad, la Gerencia pondrá a disposición de los citados representantes, fotocopia compulsada de los documentos señalados, cumpliendo, en todo caso, las prescripciones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

3. Dentro de las disponibilidades existentes, se pondrá a disposición del comité de empresa y juntas de personal, local adecuado con teléfono y mobiliario que les permita el desarrollo de sus actividades.

Se facilitará, igualmente el uso de fotocopiadora, multicopista y demás aparatos de reprografía, así como conexión a la intranet de la UNED, tableros de anuncios en lugares visibles, siendo responsabilidad de los órganos unitarios los anuncios y comunicados que en los mismos figuren.

4. Los órganos unitarios de representación podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros, en uno o varios de ellos, correspondientes al respectivo órgano, con los límites a que se refiere el artículo 11.d), de la Ley 9/1987.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del comité de empresa o juntas de personal, sin rebasar el máximo total, suponga de hecho la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación previa a la gerencia. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

5. Realización de asambleas.

a) Fuera de la jornada de trabajo.

Cuando en determinados casos, por la existencia de varios turnos de trabajo, no se pueda reunir simultáneamente a la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerará a estos efectos como una asamblea.

b) Dentro de la jornada de trabajo.

Cada uno de los órganos unitarios de representación dispondrán de hasta veinte horas anuales para este fin.

Las asambleas convocadas media hora antes del fin o inicio de la jornada no serán computadas, si bien con este carácter no se podrán convocar más de cinco asambleas en un trimestre natural.

Las asambleas se celebrarán en local adecuado facilitado por la UNED.

En todo caso, el preaviso habrá de hacerse ante la gerencia con una antelación mínima de veinticuatro horas, diecisiete horas si es con carácter extraordinario, debiendo acompañarse el orden del día de la reunión.

En todo caso, la Universidad no se compromete a facilitar medios de transporte, ni local adecuado si el anuncio no se produce con cuarenta y ocho horas de antelación.

Segundo. *Sindicatos con mayor nivel de implantación.*—1. Tendrán esta consideración aquellos que hubieran obtenido al menos el 15 por 100 de los delegados de personal, miembros del comité de empresa y juntas de personal, de la UNED, así como aquéllos que mediante acuerdo electoral, debidamente acreditado con alguno de los anteriores, alcanzare en la UNED el mismo porcentaje de representación. En ningún caso concurrirá esta condición en aquellos sindicatos cuya representatividad haya sido computada al objeto de alcanzar este carácter de sindicato con mayor nivel de implantación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS los mencionados sindicatos tendrán los siguientes derechos adicionales:

a) Acumulación, globalmente o en parte, del crédito horario de los delegados sindicales, pudiendo liberar con ello total o parcialmente a los empleados que permita dicha bolsa de horas, con preaviso a la gerencia en un plazo de siete días.

b) En el supuesto de negociación colectiva y siempre que exista continuidad en la misma, tendrán derecho a un número de dispensas en el trabajo de cuatro trabajadores, siempre que se tenga representación en el banco social de la comisión negociadora, suspendiéndose dicha dispensa en caso de discontinuidad.

2. Secciones sindicales.—Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS tendrán derecho a tres delegados sindicales, incluidos los previstos en aquélla. Si así alcanzara la escala prevista en la LOLS, tendrán derecho a un delegado más.

Los delegados sindicales tendrán los mismos derechos que los establecidos para los miembros de los órganos unitarios de repre-

sentación en el punto primero 1 a 5, disponiendo de las horas sindicales previstas en el apartado primero que correspondan al órgano unitario en el que esté presente con mayor número de horas, compitiendo a la Sección Sindical las horas previstas en el punto 5.b) así como las comunicaciones que en estos puntos se establecen para los órganos unitarios de representación.

3. Los afiliados a estos sindicatos tendrán los siguientes derechos.—Excedencia por ocupación de cargos de representación en ámbito sindical superior a la UNED, si éste exige plena dedicación. A su conclusión, el excedente se reincorporará en el mismo turno y condiciones de trabajo o declarada situación administrativa equivalente.

Un 10 por 100 de los afiliados tendrá derecho a permisos sin retribución, con los requisitos siguientes:

Comunicación del comité ejecutivo provincial respectivo.

No superar veinte días al año por afiliado, ni ciento cincuenta horas anuales totales para el conjunto.

Tercero. *Sindicatos con especial audiencia.*—1. Tendrán esta consideración aquéllos que hubieran obtenido al menos el 10 por 100 de los delegados de personal, miembros del comité de empresa y juntas de personal de la UNED.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, tendrán los siguientes derechos:

a) Dispensa total de un trabajador.

b) En el supuesto de negociación colectiva, y siempre que exista continuidad en la misma, un número de dispensas en el trabajo de dos trabajadores, siempre que tenga representación en el banco social de la comisión negociadora, suspendiéndose dicha dispensa en caso de discontinuidad.

2. Secciones sindicales:

a) Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS tendrán derecho a dos delegados sindicales, incluidos los previstos en aquélla. Si así alcanzara la escala prevista en la LOLS, tendrán derecho a un delegado más.

b) Los delegados sindicales tendrán los mismos derechos que los establecidos para los miembros de los órganos unitarios de representación en el punto primero 1 a 5, disponiendo de las horas sindicales previstas en el apartado primero que correspondan al órgano unitario en el que esté presente con mayor número de horas, compitiendo a la sección sindical las horas previstas en el punto 5.b) así como las comunicaciones que en estos puntos se establecen para los órganos unitarios de representación.

3. Los afiliados a estos sindicatos tendrán los siguientes derechos:

a) Excedencia por ocupación de cargos de representación en ámbito sindical superior a la UNED, si éste exige plena dedicación. A su conclusión, el excedente se reincorporará en el mismo turno y condiciones de trabajo o declarada situación administrativa equivalente.

b) Un 10 por 100 de los afiliados tendrá derecho a permisos sin retribución, con los requisitos siguientes:

1. Comunicación del comité ejecutivo provincial respectivo.

2. No superar veinte días al año por afiliado, ni ciento cincuenta horas anuales totales para el conjunto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La gerencia procederá a sustituir las liberaciones sindicales que supongan el 100 por 100 de la jornada, en el plazo de dos meses desde que se comuniquen a la misma.

En los casos de liberaciones sindicales parciales superiores al 50 por 100 de la jornada, se elevará propuesta de contratación a la Gerencia, que resolverá motivadamente en el plazo de quince días previa audiencia del órgano de representación pertinente.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo entrará en vigor desde el día siguiente al de su suscripción.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Desde la entrada en vigor de este acuerdo quedan derogados y sin efecto todos los acuerdos o pactos preexistentes sobre estas materias suscritos por la Universidad con los órganos unitarios de representación y centrales o secciones sindicales.

(03/4.157/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa "Arrabe Asesores, Sociedad Anónima" (código número 2805882).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa "Arrabe Asesores, Sociedad Anónima", suscrita por la comisión negociadora del mismo el día 16 de diciembre de 2004, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicha revisión salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de febrero de 2005.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 328/2005, de 24 de enero), el Subdirector General de Trabajo, Fernando González Maycas.

Acta de reunión celebrada el día 16 de diciembre de 2004, entre la dirección de la empresa "Arrabe Asesores, Sociedad Anónima", y los trabajadores de la misma, representados por sus delegados de personal

Siendo las dieciséis horas del día expresado, se reúnen los miembros de la comisión negociadora, relacionados más abajo, para la revisión, si procede, de los salarios para 2005 del convenio colectivo de la empresa "Arrabe Asesores, Sociedad Anónima", con domicilio en Madrid, calle Princesa, número 5, primero izquierda.

Asistentes:

Por la empresa

Don Miguel Ángel Ferrer Garcerán.
Doña Dolores Ferrer Garcerán.

Por los trabajadores

Don José María Curia Corral.
Don Rafael J. Aguilar González.

Se adopta el siguiente

ACUERDO

Primero.—Revisar, con efectos de 1 de enero de 2005, las tablas salariales del convenio colectivo vigente, las cuales para el 2005 quedan como figura en el anexo I al presente acuerdo.

Se procede a la lectura del texto íntegro del acuerdo alcanzado, que fue posteriormente aprobado y firmado por la comisión negociadora.

Y para que así conste a los efectos legales oportunos, se levanta la presente acta en Madrid, a 16 de diciembre de 2004.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2005 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "ARRABE ASESORES, SOCIEDAD ANÓNIMA"

Grupo	Categoría	2.005 Sueldo (14)	2.005 Mando (14)	2.005 Transporte (12)	2.005 Total
Personal Directivo	Director	40.500,00 €	19.000,00 €	1.200,00 €	60.700,00 €
	Responsable de Departamento	33.300,00 €	16.600,00 €	1.200,00 €	51.100,00 €
Mando Intermedio	Jefe de Servicio	29.600,00 €	7.000,00 €	1.200,00 €	37.800,00 €
	Jefe de Area	27.500,00 €	3.300,00 €	1.200,00 €	32.000,00 €
	Jefe Sección	25.200,00 €	3.000,00 €	1.200,00 €	29.400,00 €
P.Técnico	Coordinador de Sección	23.500,00 €	- €	1.200,00 €	24.700,00 €
Personal Admtvo.	Tecnico Administrativo de 1º	21.600,00 €	- €	1.200,00 €	22.800,00 €
	Tecnico Administrativo de 2º	17.900,00 €	- €	1.200,00 €	19.100,00 €
	Tecnico Administrativo de 3º	16.200,00 €	- €	1.200,00 €	17.400,00 €
	Ayudante Administrativo	14.800,00 €	- €	1.200,00 €	16.000,00 €
Personal Apoyo	Auxiliar	11.600,00 €	- €	1.200,00 €	12.800,00 €
	Aspirante	8.800,00 €	- €	1.200,00 €	10.000,00 €
	Personal de limpieza	9.100,00 €	- €	1.200,00 €	10.300,00 €