

# II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid



Av. de América, 25, 3ª - 28002 Madrid  
Centralita: 91 589 73 83 – Fax: 91 589 73 78  
e-mail: fetemadrid@terra.es - web: <http://fete.ugt.org/madrid>



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo

# *II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid*



Universidad  
de Alcalá



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo

**Depósito Legal:** M-14279-2006

**Edita:** Federación de Trabajadores de la Enseñanza de Madrid. FETE-UGT Madrid

**Produce:** AFP, Gestión de Color, S.L. Tel.: 91 552 45 00

# ÍNDICE

## **TÍTULO I: DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN**

Artículo 1.- Partes. 9

## **TÍTULO II: ÁMBITO DEL CONVENIO**

Artículo 2.- Ámbito territorial. 9

Artículo 3.- Ámbito funcional. 9

Artículo 4.- Ámbito personal y material. 9

Artículo 5.- Ámbito temporal. 10

## **TÍTULO III: CONDICIONES DE APLICACIÓN**

Artículo 6.- Compensación y absorción. 10

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas. 10

Artículo 8.- Comisión Paritaria. 11

Artículo 9.- Grupos profesionales. 12

Artículo 10.- Niveles salariales. 13

Artículo 11.- Áreas de Actividad. 15

## **TÍTULO IV: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO E INCOMPATIBILIDADES**

Artículo 12.- Estabilidad en el empleo. 16

Artículo 13.- Mantenimiento de efectivos. 16

Artículo 14.- Incompatibilidades. 16

Artículo 15.- Desarrollo de funciones correspondientes a grupos profesionales... 17

## **TÍTULO V: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 16.- Organización del trabajo. 17

Artículo 17.-Definición de funciones. 17

Artículo 18.-Relación de Puestos de Trabajo. 17

## **TÍTULO VI: PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO I: RÉGIMEN DE PROVISIÓN**

Artículo 19.- Cobertura de plazas. 18

Artículo 20.- Requisitos de ingreso. 18

Artículo 21.- Discapacidad. 19

Artículo 22.- Selección y contratación. 19

<i>Artículo 23.- Promoción y ascenso.</i>	19
<i>Artículo 24.- Procedimiento de provisión de vacantes.</i>	19
<i>Artículo 25.- Concurso de traslado.</i>	19
<i>Artículo 26.- Concurso-oposición.</i>	20
<i>Artículo 27.- Concurso-oposición de promoción interna.</i>	20
<i>Artículo 28.- Concurso-oposición libre.</i>	20
<i>Artículo 29.- Reingreso de excedentes voluntarios.</i>	20
<i>Artículo 30.- Formalización de los contratos.</i>	21
<i>Artículo 31.- Contratación temporal.</i>	21
<i>Artículo 32.- Procedimiento de selección para la contratación temporal.</i>	21

## **CAPÍTULO II: OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN**

<i>Artículo 33.- Permutas</i>	22
<i>Artículo 34.- Movilidad por razones de salud.</i>	23
<i>Artículo 35.- Movilidad por razones de violencia de género.</i>	23

## **CAPÍTULO III: PUESTOS FUNCIONALES**

<i>Artículo 36.- Definición.</i>	24
<i>Artículo 37.- Provisión de puestos funcionales.</i>	24
<i>Artículo 38.- Remoción de puestos funcionales.</i>	24

## **TÍTULO VII: REGULACIÓN DE LAS BASES DE LAS CONVOCATORIAS**

<i>Artículo 39.- Normas generales.</i>	25
<i>Artículo 40.- Tribunales de selección.</i>	25
<i>Artículo 41.- Requisitos de los aspirantes.</i>	26
<i>Artículo 42.- Solicitudes.</i>	26
<i>Artículo 43.- Admisión de aspirantes.</i>	27
<i>Artículo 44.- Sistema de selección.</i>	28
<i>Artículo 45.- Calificación de los ejercicios.</i>	29
<i>Artículo 46.- Lista de aprobados.</i>	30
<i>Artículo 47.- Bolsas de trabajo.</i>	30
<i>Artículo 48.- Regulación de las bolsas de trabajo.</i>	31
<i>Artículo 49.- Presentación de documentos.</i>	31
<i>Artículo 50.- Adjudicación de puestos.</i>	32
<i>Artículo 51.- Norma final y marco jurídico de las convocatorias.</i>	32
<i>Artículo 52.- Baremos.</i>	33
<i>Artículo 53.- Temarios.</i>	36

**TÍTULO VIII: JORNADAS**

Artículo 54.- Jornada.	37
Artículo 55.- Período de descanso.	37
Artículo 56.- Horas extraordinarias.	37
Artículo 57.- Calendarios laborales.	38

**TÍTULO IX: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

Artículo 58.- Vacaciones.	39
Artículo 59.- Permisos retribuidos.	40
Artículo 60.- Licencias con sueldo parcial y sin sueldo con reserva del puesto.	41
Artículo 61.- Permisos, licencias especiales...	41
Artículo 62.- Beneficiarios.	44
Artículo 63.- Condiciones más beneficiosas en cada Universidad.	44

**TÍTULO X: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS**

Artículo 64.- Suspensión con reserva de puesto.	44
Artículo 65.- Excedencias.	44

**TÍTULO XI: CONDICIONES ECONÓMICAS**

Artículo 66.- Estructura del salario.	46
Artículo 67.- Salario Base.	47
Artículo 68.- Antigüedad.	47
Artículo 69.- Pagas extraordinarias.	48
Artículo 70.- Complemento de Dirección o Jefatura.	48
Artículo 71.- Complemento de Especialización o Actualización.	48
Artículo 72.- Complemento de Jornada Nocturna.	48
Artículo 73.- Complemento de Jornada Diferenciada y Rotatoria.	48
Artículo 74.- Complemento Funcional.	48
Artículo 75.- Complemento de sábados, domingos y festivos.	49
Artículo 76.- Complemento de jornada de mañana y tarde.	49
Artículo 77.- Complementos de informática, peligrosidad, toxicidad y penosidad	49
Artículo 78.- Retribuciones en especie.	50
Artículo 79.- Dietas y desplazamientos.	50

**TÍTULO XII: FORMACIÓN**

Artículo 80.- Planes de formación.	51
Artículo 81.- Formación continua.	54
Artículo 82.- Formación y perfeccionamiento profesional.	55

### **TÍTULO XIII: BENEFICIOS SOCIALES**

<i>Artículo 83.-Aspectos generales</i>	56
<i>Artículo. 84.- Ocio, recreo, cultura y deportes.</i>	57
<i>Artículo 85.- Fomento de empleo-jubilación.</i>	58
<i>Artículo 86.- Ayuda a discapacitados.</i>	60
<i>Artículo 87.- Ayuda de estudios.</i>	61
<i>Artículo 88.- Ayuda para el cuidado de hijos y ascendientes.</i>	62
<i>Artículo 89.- Indemnizaciones por invalidez y muerte.</i>	63
<i>Artículo 90.- Préstamos y anticipos.</i>	64
<i>Artículo 91.- Prestaciones asistenciales.</i>	65

### **TÍTULO XIV: SALUD LABORAL**

<i>Artículo 92.- Salud laboral.</i>	66
<i>Artículo 93.- Ropa de trabajo.</i>	70
<i>Artículo 94.- Servicios médicos.</i>	71
<i>Artículo 95.- Incapacidad temporal.</i>	71
<i>Artículo 96.- Absentismo.</i>	72
<i>Artículo. 97.- Revisiones médicas y orientación sobre planificación familiar.</i>	73
<i>Artículo 98.- Servicio y trabajo.</i>	73

### **TÍTULO XV: DERECHOS SINDICALES**

<i>Artículo 99.- De los Delegados de Personal y Comité de Empresa.</i>	74
<i>Artículo 100.- De los sindicatos con mayor nivel de implantación...</i>	75
<i>Artículo 101.-</i>	80

### **TÍTULO XVI. MOVILIDAD**

<i>Artículo 102.-</i>	83
-----------------------	----

### **TÍTULO XVII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

<i>Artículo 103.- Régimen disciplinario.</i>	83
<i>Artículo 104.- Faltas.</i>	83
<i>Artículo 105.- Sanciones.</i>	85
<i>Artículo 106.- Procedimiento.</i>	86
<i>Artículo 107.- Prescripción.</i>	86
<i>Artículo 108.- Responsabilidad.</i>	86
<i>Artículo 109. Denuncia.</i>	86

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

<i>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.</i>	87
<i>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.</i>	87
<i>DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.</i>	87
<i>DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.</i>	87
<i>DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.</i>	87

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA**

<b>DISPOSICIÓN DEROGATORIA. DEROGACIÓN DE CONVENIOS, PACTOS Y ACUERDOS.</b>	88
---	----

**DISPOSICIÓN FINAL****ANEXO I**

<i>TABLA 1.1 - TABLAS UNIVERSIDADES PARA 2005</i>	90
<i>TABLA 1.2 - Tablas Salariales para Puestos Funcionales 2005</i>	92

**ANEXO II**

<b>ANTIGÜEDAD</b>	93
-------------------	----

## **TÍTULO I: DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN**

### **Artículo 1.- Partes.**

Conciertan este Convenio: de una parte, las Universidades relacionadas en el ámbito fijado en el artículo 3, representadas por el Excelentísimo Señor Rector Magnífico de cada una de ellas, debidamente legitimado, que ostenta capacidad suficiente para contratar y convenir, y, de otra parte, el personal laboral dependiente de aquéllas, representado por Comisiones Obreras (CC.OO) y por la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT), como Sindicatos mayoritarios y legitimados.

## **TÍTULO II: ÁMBITO DEL CONVENIO**

### **Artículo 2.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio se aplicará en el ámbito territorial de las Universidades Públicas con sede en el territorio de la Comunidad de Madrid.

### **Artículo 3.- Ámbito funcional.**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio es de aplicación, por así haberlo acordado las partes, a las Universidades siguientes:

- Universidad de Alcalá,
- Universidad Autónoma de Madrid,
- Universidad Carlos III de Madrid,
- Universidad Complutense de Madrid,
- Universidad Politécnica de Madrid y
- Universidad Rey Juan Carlos.

### **Artículo 4.- Ámbito personal y material.**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal Laboral de Administración y Servicios que preste servicios retribuidos en las Universidades Públicas firmantes de este Convenio, en virtud de relación jurídico-laboral común formalizada en contrato firmado por el interesado y el Excelentísimo Señor Rector Magnífico de cada Universidad, percibiendo sus retribuciones con cargo a las partidas de personal correspondientes de los presupuestos de cada Universidad.

2. Exclusiones del Convenio. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal contratado de Alta Dirección (Art. 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores).
  - b) Las personas físicas vinculadas por contratos no laborales de prestación de servicios.
  - c) El personal contratado temporal con cargo a Proyectos de Investigación o a subvenciones finalistas.
3. Al resultar de plena aplicación en el ámbito personal definido en el presente Convenio los acuerdos alcanzados en la Mesa General de Universidades en materia de formación, beneficios sociales, salud laboral y derechos sindicales, las partes acuerdan incorporar su contenido a este Convenio en los Títulos XII, XIII, XIV y XV.

#### **Artículo 5.- Ámbito temporal.**

1.- Vigencia. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y mantendrá su vigencia durante cuatro años, contados a partir del día siguiente al de su firma, siendo de aplicación desde el 1 de julio de 2005 los efectos económicos derivados del mismo.

2.- Prórroga, denuncia y revisión. El Convenio se prorrogará de año en año a partir de la finalización de su vigencia si no mediara denuncia expresa del mismo, por cualquiera de las partes firmantes, dentro de los dos meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de producirse la denuncia del mismo, el presente Convenio será de aplicación en su totalidad, incluyendo las disposiciones adicionales, así como los anexos que pudiera incluir y a todos los efectos hasta el momento de la firma de un nuevo Convenio.

### **TÍTULO III: CONDICIONES DE APLICACIÓN**

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas.**

1.- Se respetarán, manteniéndose estrictamente “ad personam”, las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio.

Estas condiciones podrán respetarse respecto del personal que pudiera integrarse en las Universidades, siempre que exista acuerdo entre las partes

2.- El presente 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

**Artículo 8.- Comisión Paritaria.**

1.- Se constituye una Comisión Paritaria para el seguimiento e interpretación del presente Convenio, que velará por su correcta aplicación.

2.- Corresponderá a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Personal de Administración y Servicios Laboral de Universidades constituirse como Comisión Paritaria en el plazo máximo de diez días a contar desde el siguiente a su firma. En la Comisión Paritaria estarán representadas las mismas partes que en la Comisión Negociadora, aplicándose para su régimen de acuerdos lo previsto en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estará compuesta por doce representantes de cada parte. La parte social estará integrada por los Sindicatos firmantes determinándose el número de representantes de cada uno de ellos en función de su representatividad, siempre de acuerdo con los resultados de las elecciones sindicales y documentalmente acreditados. Cada Universidad contará con dos representantes. Los representantes podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos.

La Comisión Paritaria estará presidida por el Director General de Universidades o persona en quien delegue, o en su caso, por un representante de las Universidades elegido por todos los miembros de la Comisión. El Director General de Universidades designará un Secretario, y en caso de que no lo designe, lo será un representante de los sindicatos, elegido por todos los miembros de la Comisión.

3.- Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este Convenio, corresponderá a la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar el articulado, sus cláusulas y anexos
- b) Crear las Comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas
- c) Conocer cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio
- d) Aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento Interno
- e) Proceder a la definición de funciones conforme a la clasificación de Grupos Profesionales que se establecen en el presente Convenio
- f) Elaborar los temarios comunes por los que hayan de regirse los procesos selectivos que se establezcan en las diferentes convocatorias

4.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio colectivo. Sus dictámenes y acuerdos se incorporarán al mismo como Anexo.

5.- Denunciado el Convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

6.- La Comisión Paritaria se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario, y, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten al menos la mitad de los componentes de la parte social o de las Universidades o cuando lo solicite un Sindicato que tenga, al menos, el 30 % de la representatividad.

La no celebración de reunión de la Comisión Paritaria, en tiempo y forma, en relación con los temas amparados en el Reglamento del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, tendrá los mismos efectos que los contemplados en el punto 12 de este mismo artículo para los casos de discrepancia.

7.- Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión ordinaria serán remitidos al Secretario, incluyéndose en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso, serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

Las sesiones de carácter extraordinario y su correspondiente orden del día serán objeto de regulación en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión Paritaria.

8.- La Comisión Paritaria hará públicos los Acuerdos adoptados, para su general conocimiento, en el BOCM o en los tabloneros de anuncio y en las páginas web de las Universidades firmantes del presente Convenio.

9.- La Comisión Paritaria recabará toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia según lo previsto en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la misma.

10.- Las Universidades se comprometen a facilitar a la Comisión Paritaria locales y medios adecuados para la celebración de reuniones de trabajo.

11.- Las reclamaciones y consultas que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Gerencias de las Universidades o, directamente, ante la Presidencia de aquella.

12.- Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

### **Artículo 9.- Grupos profesionales.**

1.- Existen cuatro grupos profesionales integrados por niveles salariales. Los grupos referidos con su definición son los siguientes:

Grupo A. Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera estar en posesión del Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes, según establezca la Administración educativa competente.

Grupo B. Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera estar en posesión del Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o equivalentes, según establezca la Administración educativa competente.

Grupo C. Técnicos Especialistas. Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera estar en posesión del Título de Bachillerato, Formación Profesional específica de Grado superior o equivalentes, según establezca la Administración educativa competente.

Grupo D. Técnicos Auxiliares. Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera estar en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de Grado medio o equivalentes, según establezca la Administración educativa competente, así como aquellos otros cuya prestación exija tener el dominio de un oficio.

2.- Se podrá participar en los procesos de concurso-oposición de promoción interna, en ausencia de titulación académica oficial, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Para el acceso del grupo D al grupo C, será preciso contar con dos años de permanencia en el grupo D.
- Dentro de los niveles salariales del grupo C, será preciso contar con un año de permanencia en distinto nivel salarial de la misma área de actividad.

3.- Se podrá participar en los procesos de concurso-oposición de promoción interna, en ausencia de la especialización complementaria específica:

- Para acceder a los niveles salariales A1 y B1, la especialización complementaria específica podrá sustituirse por dos años de experiencia profesional en la especialidad de la plaza convocada.

4.- Se podrá participar en los procesos de concurso-oposición libre, en ausencia de la titulación académica oficial, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Para el acceso al grupo D, dos años de experiencia profesional en la misma área de actividad, que será acreditada de acuerdo con lo establecido en el artículo 52.4 de este Convenio.
- Para el acceso al grupo C, cuatro años de experiencia profesional en la misma área de actividad, que será acreditada de acuerdo con lo establecido en el artículo 52.4 de este Convenio.

#### **Artículo 10.- Niveles salariales.**

Los grupos profesionales del artículo anterior comprenden ocho niveles salariales. Los niveles salariales establecidos, con su correspondiente definición, son los siguientes:

<b>GRUPO</b>	<b>NIVEL</b>
A	A1
	A2
B	B1
	B2
C	C1
	C2
	C3
D	D

### **GRUPO A**

Nivel salarial A1.- Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores a los que, además de estar en posesión de la titulación exigida para el grupo A, se les exija una especialización complementaria específica adquirida mediante título académico oficial u homologado o mediante experiencia profesional acreditada. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y muy complejo.

Nivel salarial A2.- Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores a los que se les exija estar en posesión de la titulación exigida para el grupo A. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo.

### **GRUPO B**

Nivel salarial B1.- Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que, además de estar en posesión de la titulación exigida para el grupo B, se les exija una especialización complementaria posterior adquirida mediante título académico oficial u homologado o mediante experiencia profesional acreditada. Las funciones tendrán un carácter profesional específico y complejo con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.

Nivel salarial B2.- Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores a los que se les exija estar en posesión de la titulación exigida para el grupo B. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos.

### **GRUPO C**

Nivel salarial C1.- Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teórico-prácticos acordes a la formación exigida o experiencia profesional equivalente, y bajo la dependencia de un superior, de quien reciben instrucciones genéricas, realizan

tareas de especial complejidad teórico-prácticas. Estos trabajadores podrán, en su caso, coordinar las labores de otros trabajadores de grupo y, en su caso, nivel salarial inferior.

Nivel salarial C2.- Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teórico-prácticos acordes a la formación exigida o experiencia profesional equivalente, y bajo la dependencia de un superior, de quien reciben instrucciones precisas, realizan tareas directamente relacionadas con su especialidad.

Nivel salarial C3.- Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teórico-prácticos acordes a la formación exigida o experiencia profesional equivalente, y bajo la dependencia de otro trabajador de grupo y, en su caso, de nivel salarial superior, de quien reciben instrucciones estables, realizan tareas directamente relacionadas con su especialidad.

#### **GRUPO D**

Nivel salarial D.- Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teórico y prácticos acordes a la formación exigida o experiencia profesional equivalente, realizan su trabajo supervisados directamente por un superior del que reciben instrucciones precisas.

#### **Artículo 11.- Áreas de Actividad.**

Se establecen las siguientes áreas:

- 1 Servicios Generales.
- 2 Prensa, artes gráficas, reprografía, oficios artísticos, dibujo técnico, artístico y científico, fotografía artística y científica, restauración, medios audiovisuales.
- 3 Oficios, obras, mantenimiento y jardinería.
- 4 Administración.
- 5 Biblioteca, archivos, museos y documentación.
- 6 Informática.
- 7 Deportes e instalaciones deportivas.
- 8 Sanitario-asistencial.
- 9 Salud laboral y prevención.
- 10 Residencias y colegios mayores.
- 11 Laboratorios.
- 12 Otros servicios.

## **TÍTULO IV: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO E INCOMPATIBILIDADES**

### **Artículo 12.- Estabilidad en el empleo.**

De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo comprendidos en este Convenio, se entenderán pactados por tiempo indefinido, salvo las excepciones legales y convencionalmente establecidas.

Se facilitará trimestralmente a los Sindicatos con especial audiencia, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 101 de este Convenio, y al Comité de Empresa por el registro de personal, razón de las altas y bajas habidas.

Las relaciones de puestos de trabajo recogerán los puestos estructurales correspondientes al Personal Laboral sin que puedan ser ocupados por becarios, colaboradores sociales, personal de contratas administrativas y empresas de trabajo temporal.

La configuración de una plantilla profesional y de calidad en la Administración Universitaria, pasa por la consideración de su carácter público e independiente, para ello, desde las Universidades han de desarrollarse una serie de instrumentos: financiación, planes de formación y estudios racionales de plantilla que potencien este carácter.

Las Universidades optarán obligatoriamente por la readmisión en los supuestos de despido disciplinario de personal fijo, que sea declarado improcedente por sentencia firme de la jurisdicción competente, sin que ello comporte, necesariamente, la reincorporación al puesto de trabajo que venía desempeñando. En este caso, el trabajador será destinado a un puesto de su mismo grupo y nivel salarial situado en el campus en el que viniera prestando sus servicios en el plazo máximo de tres meses, sin que de ello se derive modificación en sus condiciones de trabajo.

### **Artículo 13.- Mantenimiento de efectivos.**

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a que durante la vigencia del mismo, no disminuya el número de efectivos existentes en las universidades en el momento de su firma. Para conseguir este objetivo se pueden desarrollar políticas de transformación de plazas siempre respetando el articulado de este convenio. A estos efectos, no se considera disminución de efectivos la funcionarización de las plazas o de los efectivos correspondientes con la consiguiente amortización de plazas.

### **Artículo 14.- Incompatibilidades.**

Al personal laboral de las Universidades firmantes de este Convenio se le aplicará el régimen de incompatibilidades, de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Todo ello teniendo en cuenta lo que, a este respecto, se establece en el artículo 65.

**Artículo 15.- Desarrollo de funciones correspondientes a grupos profesionales inferiores o superiores.**

1.-En los casos en que por ausencia o baja temporal de un trabajador se prevea que pueden producirse perjuicios para el servicio, podrá designarse a otro trabajador de la Universidad del mismo grupo profesional, comunicándolo al Comité de Empresa. Si no fuese posible y se designase a un trabajador de otro grupo profesional, para el desempeño de dichas tareas, se emitirá informe por el superior jerárquico que, de ser favorable, constará en el expediente del trabajador y podrá ser considerado como mérito en los procesos selectivos convocados para la cobertura de puestos de trabajo de características similares.

2.-El trabajador que desempeñe por este procedimiento o por necesidades del servicio un puesto de trabajo de nivel salarial superior, y mientras no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su salario y el correspondiente al nivel salarial del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo que ocupa, sin que en ningún caso pueda producirse merma retributiva alguna.

3.-Si por necesidades perentorias o imprevisibles la Universidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional, y comunicándolo al Comité de empresa. En este supuesto, si el período de sustitución hubiera de ser mayor de dos meses, se establecerá un turno de rotación por períodos bimensuales.

**TÍTULO V: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 16.- Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de cada Universidad y su aplicación práctica corresponderá a los Gerentes en el marco de la legislación vigente y en particular de los Estatutos de cada una de ellas.

**Artículo 17.-Definición de funciones.**

En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, ambas partes presentarán a la Comisión Paritaria sendas propuestas de definición de funciones comprometiéndose a negociarlas en el plazo de tres meses a contar desde su recepción, con el objetivo de alcanzar un acuerdo.

**Artículo 18.-Relación de Puestos de Trabajo.**

La aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo y sus modificaciones serán negociadas por cada Universidad con su Comité de Empresa. En caso de desacuerdo, que deberá ser manifestado por escrito en el plazo máximo de 15 días, y siempre que las modificaciones afecten a más de un 3% anual de la plantilla, se remitirá a la Comisión Paritaria para que, en el plazo preceptivo de un mes, emita informe, previo a la aprobación de la RPT.

En cualquier caso se debe respetar lo establecido en el artículo 54.2 de este Convenio.

Las modificaciones derivadas de la aplicación de procesos de promoción del artículo 19.2 no se computarán a efectos del cálculo del mencionado porcentaje.

## **TÍTULO VI: PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO I: RÉGIMEN DE PROVISIÓN**

#### ***Artículo 19.- Cobertura de plazas.***

1. Todas las plazas contenidas en la relación de puestos de trabajo se cubrirán mediante los procedimientos regulados en este Título.

El procedimiento para modificar el grupo profesional del personal laboral fijo será el concurso-oposición.

2. De cara a cubrir las necesidades futuras de las Universidades y dentro del marco del mantenimiento de efectivos se podrán convocar procesos internos de provisión de vacantes que supongan modificaciones de la RPT de cara a cubrir nuevas plazas cuya creación esté condicionada a la amortización de otras de inferior categoría no vacantes u ocupadas por personal contratado.

Estos procesos adoptarán la forma de concurso-oposición de promoción interna y sus bases se ajustarán a lo recogido en el Título VII del presente Convenio. En los mismos podrá participar el personal laboral fijo de la universidad convocante que reúna los requisitos establecidos en la correspondiente convocatoria.

Estos procesos estarán necesariamente unidos al desarrollo de cursos de formación impartidos por la Universidad convocante en el marco de su respectivo Plan de Formación necesarios para la superación de los mismos.

Una vez resueltos los procesos anteriormente descritos se procederá a la reconversión de las plazas o puestos afectados, ocupados por el personal que hubiera superado los mismos, en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

#### ***Artículo 20.- Requisitos de ingreso.***

Para el ingreso al servicio de la Universidad será necesario poseer la titulación específica que, en su caso, esté determinada y los demás requisitos establecidos en la convocatoria correspondiente.

**Artículo 21.- Discapacidad.**

Será aplicable en el ámbito de este Convenio lo establecido en la legislación vigente sobre integración social de personas con discapacidad, reservándose, en todas las convocatorias, el porcentaje de plazas establecidas en las normas vigentes.

**Artículo 22.- Selección y contratación.**

La selección y contratación del personal laboral sujeto a este Convenio en las diferentes Universidades incluidas en su ámbito de aplicación se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

**Artículo 23.- Promoción y ascenso.**

El personal laboral fijo tendrá derecho a la promoción y al ascenso a través de los procedimientos establecidos en el presente convenio, siempre que cumplan los requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias

**Artículo 24.- Procedimiento de provisión de vacantes.**

Para la provisión de vacantes de personal laboral fijo en las diferentes Universidades se seguirán los siguientes procedimientos: concurso de traslado, concurso-oposición de promoción interna y concurso-oposición libre. Podrá alterarse este orden de prelación en los grupos A y B y para un máximo de cinco plazas en aquellas Universidades con menos de 200 trabajadores, y de seis plazas en las Universidades de más de 200 trabajadores o, en su caso, del 10% de las vacantes en cómputo anual, si dicho porcentaje fuera superior. Asimismo se podrá alterar el orden para el grupo C en 2 plazas en aquellas Universidades con menos de 400 trabajadores, y de 3 plazas en las Universidades de más de 400 trabajadores.

**Artículo 25.- Concurso de traslado.**

1.- Podrá concurrir por este procedimiento todo el personal laboral fijo de cualquier Universidad, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, en activo o en excedencia, que pertenezca a la misma área de actividad y especialidad y del mismo o superior nivel salarial dentro del mismo grupo profesional.

Para participar, será requisito indispensable llevar al menos un año de servicios prestados en el puesto de trabajo. Dicho requisito no se exigirá a los trabajadores a tiempo parcial ni a los excedentes voluntarios con derecho a reingreso.

Esta provisión se llevará a cabo por el procedimiento de concurso con arreglo a lo dispuesto en el Título VII. En los concursos de traslado será de aplicación el baremo recogido en el mismo Título.

2.- Las convocatorias del concurso de traslado se harán públicas en todas las Universidades de Madrid acogidas a este Convenio.

### **Artículo 26.- Concurso-oposición.**

El concurso oposición tendrá las siguientes modalidades:

- a) Promoción interna
- b) Libre

Las plazas que resultasen vacantes, una vez concluido el concurso de traslados, se proveerán simultáneamente en turnos de promoción interna y de acceso libre. Las plazas no cubiertas en el turno de promoción interna se acumularán a las del sistema general de acceso libre y, en este sentido, el proceso selectivo del turno de promoción interna finalizará antes que el correspondiente al sistema general de acceso libre.

### **Artículo 27.- Concurso-oposición de promoción interna.**

- 1.- Podrá participar todo el personal laboral fijo de cualquier Universidad acogida a este Convenio que reúna los requisitos establecidos en la correspondiente convocatoria, según lo establecido en el Título VII de este Convenio. Para participar, los trabajadores deberán poseer una antigüedad de, al menos, un año en las Universidades Públicas de Madrid.
- 2.- Las convocatorias del concurso-oposición de promoción interna se harán públicas en todas las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid acogidas a este Convenio.

### **Artículo 28.- Concurso-oposición libre.**

- 1.- El ingreso como personal laboral fijo en las Universidades firmantes de este Convenio se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por sus respectivas bases reguladas en el Título VII del presente Convenio.
- 2.- El concurso-oposición libre generará una bolsa de trabajo, por orden de puntuación, de difusión pública y en los términos que se establecen en el Título VII. La convocatoria de un nuevo concurso-oposición libre generará una nueva bolsa de trabajo que anulará y sustituirá a la anterior.

### **Artículo 29.- Reingreso de excedentes voluntarios.**

El reingreso al servicio activo de los excedentes sin reserva de puesto, se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso de traslado. Asimismo podrá efectuarse por adscripción provisional con ocasión de vacante de su área de actividad y especialidad y mismo nivel salarial o de uno inferior si así lo solicita y condicionado a las necesidades del servicio. El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de seis meses. El trabajador deberá participar en el primer concurso en el que se convoquen plazas del mismo grupo, área y especialidad. De no obtener destino en ese concurso de traslado, o que en el mismo la vacante que inicialmente le fue adjudicada sea asignada a otro trabajador concursante, se le dará destino definitivo entre las plazas vacantes o declaradas desiertas.

Si el trabajador incumpliera su obligación de participar en el concurso de traslado según los términos expuestos en el párrafo anterior, será adscrito, con carácter definitivo, al puesto de trabajo que la Administración determine.

**Artículo 30.- Formalización de los contratos.**

El órgano competente procederá a la formalización de los contratos en el plazo de tres meses desde la publicación del listado definitivo de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo. Hasta tanto no se formalicen los contratos los aspirantes no se incorporarán al puesto de trabajo ni tendrán derecho a percepción económica alguna. Con carácter previo a la formalización de los contratos, deberán justificarse adecuadamente los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

El período de prueba queda establecido en quince días para los puestos que no exijan cualificación, un mes para los cualificados y seis meses para los titulados superiores. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador en el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Transcurrido el período de prueba, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo.

**Artículo 31.- Contratación temporal.**

1.- Contratación por sustitución. Sólo se podrán hacer contratos por sustitución del personal en situación de enfermedad, accidente de trabajo, ausencia justificada de un trabajador en un período inferior a un año o excedencias especiales.

2.- Contratación temporal. Cuando por razones de urgencia hubiere de proveerse alguna vacante y no pudiera serlo a través de algunos de los procedimientos regulados en el presente título, se procederá a la contratación temporal de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. La duración de estos contratos no superará el término de las fases de selección correspondiente a los puestos en cuestión.

Lo dispuesto en los puntos uno y dos de este artículo se entiende sin perjuicio de cualquier otra contratación temporal por necesidades no permanentes, en el marco de las disponibilidades presupuestarias.

**Artículo 32.- Procedimiento de selección para la contratación temporal.**

El procedimiento de selección del personal laboral, en régimen de contratación temporal, será el regulado a continuación:

1.- En la selección del personal laboral en régimen de contratación temporal se atenderá a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

2.- Será requisito imprescindible estar inscrito como demandante de empleo o mejora de empleo en las oficinas públicas de empleo.

3.- Los contratos temporales de sustitución por enfermedad o accidente de trabajo tendrán la duración máxima que la normativa de la Seguridad Social señale, en su caso, hasta que el trabajador sustituido cause la oportuna alta o baja laboral definitiva.

4.- Los contratos temporales de sustitución por período no superior a un año o por excedencias especiales se cubrirán con carácter provisional y temporal (Art. 15.1.c. del Estatuto de los Trabajadores) mediante la contratación de trabajo sujeta a la condición resolutoria: “hasta que cese la causa que motivó la contratación”.

5.- La contratación del personal laboral no permanente, se efectuará en el orden siguiente:

5.1.- Mediante la selección de personal que ya se hubiera presentado en convocatorias anteriores para cubrir puestos de personal laboral, de idéntica o similar naturaleza y que formen parte de la bolsa de trabajo creada al efecto, respetándose el orden de prelación de la misma.

5.2.- En aquellos supuestos en que no exista una bolsa de trabajo en las condiciones anteriormente referidas o las existentes estuvieran agotadas, se procederá a realizar una convocatoria pública para la creación de una bolsa de trabajo o para la contratación temporal para cubrir necesidades coyunturales o esporádicas.

5.3.- Por los representantes legales de los trabajadores se participará plenamente en la selección, pruebas y control sindical de las contrataciones, tal y como está dispuesto en los artículos correspondientes del Convenio Colectivo y en la Ley 2/1991, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación.

5.4.- Sin perjuicio de las salvedades establecidas en este artículo, la duración máxima de estas contrataciones temporales, referidas a plazas vacantes de la RPT, será hasta la primera oferta de empleo público en la que deberán ser incluidas.

## **CAPÍTULO II: OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN**

### **Artículo 33.- Permutas**

1. De común acuerdo los Gerentes de las Universidades Públicas del Estado Español podrán autorizar, previo informe de los respectivos comités de empresa, permutas de destinos entre el personal laboral fijo, en activo o en excedencia forzosa, que pertenezca a la plantilla de sus respectivas Universidades, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

a) Que los puestos de trabajo que desempeñen sean del mismo grupo y nivel salarial y que sean de la misma área y especialidad o categoría profesional equivalente si alguno de los permutantes pertenece a alguna Universidad fuera del ámbito de aplicación de este Convenio.

b) Que los trabajadores que pretendan la permuta cuenten, respectivamente, con un número de años de servicio que no difiera entre sí, en más de cinco.

2. En el plazo de cinco años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

3. No podrá autorizarse permuta entre trabajadores cuando a alguno de ellos le falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

4. Si en los dos años siguientes a la fecha en que tenga lugar la permuta se produce la jubilación voluntaria del trabajador incorporado a alguna Universidad del ámbito de este Convenio, éste no tendrá derecho a los incentivos para la jubilación anticipada previstos en el artículo 85.

5. Para poder conceder una permuta, además de las circunstancias descritas anteriormente, es necesaria la petición simultánea de los interesados en ésta presentada en los dos registros de las Universidades Públicas en las que éstos presten servicios.

**Artículo 34.- Movilidad por razones de salud.**

1. El personal cuya capacidad haya disminuido por circunstancias apreciadas por el órgano competente del INSS 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 el caso del personal que hubiera obtenido reconocimiento del derecho al percibo de pensión por incapacidad permanente total, se le adjudicará una clasificación adecuada a su capacidad.

Cuando las circunstancias así lo requieran, las Universidades facilitarán la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo. La Universidad adoptará las medidas necesarias para facilitar el acceso de los trabajadores con condiciones físicas, psíquicas y sensoriales disminuidas a los locales y lugares de trabajo.

2. En los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se podrán conceder traslados por razones de salud, debidamente acreditadas, que posibiliten la rehabilitación del trabajador, previamente autorizados por una Comisión técnica integrada por dos representantes del Comité de Empresa, dos representantes de la Universidad y los Servicios de Prevención de la Universidad.

Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes cuyo nivel salarial no podrá ser superior al del puesto de origen.

**Artículo 35.- Movilidad por razones de violencia de género.**

Los trabajadores víctima de violencia de género que sean obligados a abandonar su puesto de trabajo en el que venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel salarial que las Universidades firmantes del presente Convenio tengan vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, las Universidades estarán obligadas a comunicar al trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en un futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses durante los cuales la Universidad tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el trabajador.

Terminado este periodo, el trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

### **CAPÍTULO III: PUESTOS FUNCIONALES**

#### ***Artículo 36.- Definición.***

Se entiende por puesto funcional aquel en el que las tareas desempeñadas excedan de las propias de un grupo profesional y nivel salarial, en relación con la existencia de determinados niveles de responsabilidad y mando sobre equipos de trabajadores y/o bienes materiales o especial grado de dificultad técnica en al prestación.

#### ***Artículo 37.- Provisión de puestos funcionales.***

La provisión de los puestos funcionales se llevará a cabo por el sistema de libre designación, quedando recogidos en la relación de puestos de trabajo. El sistema de provisión de estos puestos se realizará al margen de los turnos de traslado y promoción interna, pudiendo concurrir en régimen de convocatoria interna todos los trabajadores con relación jurídico-laboral de carácter fijo y en situación de servicio activo. Dicha convocatoria será pública, en garantía de los principios de igualdad, mérito y capacidad. De no cubrirse los puestos en régimen de convocatoria interna, se convocarán con carácter libre, no adquiriendo los trabajadores seleccionados por este sistema la condición de personal laboral fijo de la Universidad correspondiente.

El número de puestos funcionales en cada Universidad no podrá superar el 4 por 100 de los puestos de la plantilla, o de 17 puestos de este carácter en aquellas Universidades en las que, de la aplicación de dicho porcentaje resultase un número inferior. Solo podrán acceder a puestos funcionales los trabajadores de los Grupos A, B y C.

#### ***Artículo 38.- Remoción de puestos funcionales.***

El trabajador que acceda a un puesto clasificado como funcional en la relación de puestos de trabajo podrá ser removido del mismo con carácter discrecional. Producida la remoción del puesto, el trabajador volverá a realizar las tareas propias de su grupo profesional y nivel salarial, con la retribución que a éste corresponda, excepto en los supuestos de acceso a puestos provistos mediante libre designación en convocatoria libre, en cuyo caso se extinguirá la relación laboral. El trabajador removido tendrá derecho a ocupar cualquier vacante correspondiente a su grupo profesional no reservada legalmente en la Universidad correspondiente. De no existir vacante, quedará a disposición del Rector hasta que ésta se produzca.

## **TÍTULO VII: REGULACIÓN DE LAS BASES DE LAS CONVOCATORIAS**

### **Artículo 39.- Normas generales.**

- 1.- Las bases de todas las convocatorias, independientemente del proceso selectivo al que afecten, se ajustarán a lo dispuesto en este Título.
- 2.- Cada tipo de convocatoria determinará el número de plazas convocadas especificando el área de actividad o especialidad, grupo y nivel salarial y, en su caso, turno y unidad a que estén adscritas.
- 3.- Las Gerencias de las Universidades elaborarán las convocatorias en el marco de estas bases. En caso de desacuerdo con el Comité de Empresa, se remitirá a la Comisión Paritaria para la emisión de informe preceptivo en el plazo de quince días.
- 4.- Las convocatorias se remitirán, para su publicidad, a todas las Universidades públicas de Madrid acogidas a este Convenio.

### **Artículo 40.- Tribunales de selección.**

Los Tribunales serán nombrados en cada convocatoria y, con arreglo a la misma, les corresponderá el desarrollo y la calificación en el proceso selectivo. Estarán constituidos por un número de miembros no inferior a cinco, debiendo designarse el mismo número de suplentes. Su composición será la siguiente:

- \* El Gerente o persona en quien delegue, que actuará como Presidente.
- \* Tres vocales designados por el Rector, de los cuales uno actuará como Secretario, con voz pero sin voto.
- \* Dos vocales designados por el Comité de Empresa.

El Comité de Empresa remitirá la propuesta de nombramiento en un plazo de diez días hábiles desde la aprobación de las bases. Si no se emitiera propuesta en ese plazo, el Rector designará los cinco vocales del Tribunal.

El Rector, a propuesta de los Tribunales, podrá designar asesores especialistas. Dichos asesores se limitarán a informar respecto de las pruebas y méritos relativos a su especialidad.

Los Tribunales actuarán con total independencia y responsabilidad.

Concluida la valoración de las pruebas selectivas y, en su caso, de los méritos, el Tribunal elevará al órgano competente la relación definitiva de aspirantes aprobados por orden de puntuación, elaborando la correspondiente propuesta de adjudicación de destinos cuando proceda, propuesta que no podrá exceder en ningún caso del número de plazas convocadas. La elección de los puestos de trabajo se realizará, por los seleccionados, según el orden de puntuación definitivamente obtenido.

### **Artículo 41.- Requisitos de los aspirantes.**

- 1.- Para ser admitidos a los procesos selectivos los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:
  - a) Tener nacionalidad española o cualquier otra a la que las normas del Estado atribuyan iguales derechos a efectos laborales en la Administración Pública.
  - b) Tener cumplidos dieciocho años de edad.
  - c) Poseer la titulación, establecida en el artículo 9, para desempeñar los puestos del área y, en su caso, especialidad a la que se pretenda acceder, o la experiencia profesional sustitutoria en las especialidades en que así se determine y en la forma prevista en las convocatorias, de conformidad con el contenido del mencionado artículo de este convenio.
  - d) No padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica que sea incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.
  - e) No haber sido separado del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas mediante expediente disciplinario ni hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas.
- 2.- Los aspirantes que participen por el turno de concurso-oposición de promoción interna deberán ostentar la condición de personal laboral fijo incluido dentro del ámbito de aplicación territorial y personal del presente convenio con una antigüedad de un año en cualquier universidad acogida al mismo; estar en situación de servicio activo o con el contrato suspendido con reserva de puesto de trabajo y pertenecer a un grupo profesional de un nivel salarial igual o inferior al del puesto al que se pretenda acceder, acreditándolo mediante la certificación correspondiente.
- 3.- Los aspirantes que participen en los concursos de traslado deberán ostentar la condición de personal laboral fijo incluido dentro del ámbito de aplicación territorial y personal del presente convenio con una antigüedad de un año en cualquier universidad acogida al mismo; estar en situación de servicio activo o en excedencia y pertenecer a la misma área y especialidad y del mismo o superior nivel salarial y dentro del mismo grupo profesional al del puesto al que se pretenda acceder, acreditándolo mediante la certificación correspondiente.
- 4.- Los aspirantes que opten por el turno de discapacidad deberán tener legalmente reconocida una discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento.
- 5.- Los aspirantes solo podrán participar en uno de los turnos.
- 6.- Los requisitos establecidos en este artículo deberán poseerse en el día de finalización del plazo de presentación de instancias y mantenerse durante todo el proceso selectivo.

### **Artículo 42.- Solicitudes.**

- 1.- Los interesados deberán presentar tantas solicitudes como convocatorias en las que quieran participar.

2.- Las solicitudes se presentarán en el registro general de la universidad correspondiente o en cualquiera de los lugares permitidos por la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en el plazo de veinte días naturales desde el siguiente a la publicación de la convocatoria en el BOE o en el BOCM.

3.- Para ser admitido a las pruebas selectivas será obligatorio haber satisfecho los derechos de examen cuya cuantía se establecerá en las respectivas convocatorias. La falta de justificación de ingreso de los derechos de examen determinará la exclusión del aspirante.

4.- Cuando las convocatorias prevean la formación de bolsas de trabajo, los aspirantes deberán indicar en el apartado correspondiente de su solicitud si desean o no formar parte de la misma. En caso de que no se haga ninguna indicación al respecto, se procederá de oficio a su inclusión en la bolsa de trabajo, sin perjuicio de que una vez configurada ésta, el aspirante pueda manifestar su voluntad en contrario.

5.- Se facilitará el modelo de solicitud a las organizaciones sindicales.

#### **Artículo 43.- Admisión de aspirantes.**

1.- En el plazo de treinta días, a partir de la fecha de terminación del plazo previsto en cada convocatoria para la presentación de instancias, la Universidad correspondiente publicará en el BOE o en el BOCM o en los tablones de anuncios y página Web de la Universidad convocante la Resolución por la que se aprueben las listas provisionales de admitidos y excluidos, publicando la de excluidos e indicando los lugares en los que se encuentra expuesta la de admitidos. En dicha Resolución constará la identidad de los aspirantes excluidos, con indicación de las causas de inadmisión. Las Universidades facilitarán una copia compulsada de la lista de excluidos, en el caso de que la publicación se haya realizado en los tablones de anuncios y página Web, a aquellos interesados que lo soliciten.

Los aspirantes excluidos, así como los que no figuren en la relación de admitidos ni en la de excluidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de dicha Resolución, a fin de subsanar el defecto que hubiera motivado su exclusión o su no inclusión expresa.

2.- En dicha Resolución se publicará, asimismo, la fecha, lugar y hora de realización del primer ejercicio de la fase de oposición.

3.- Finalizado el plazo de subsanación de defectos de las solicitudes, se publicará la relación definitiva de aspirantes admitidos, por separado para el turno de promoción, turno de discapacidad y turno libre. Igualmente, en la relación definitiva de aspirantes admitidos deberá indicarse, en su caso, si éstos desean ser incluidos en la bolsa de trabajo.

4.- Los aspirantes que no especifiquen en su solicitud el turno en el que desean participar y no subsanen en plazo esta omisión, serán incluidos de oficio en la relación definitiva de aspirantes admitidos por el turno libre, siempre que cumplan todos los requisitos necesarios para ello. De igual manera se procederá con aquellos que, presentándose por otro turno, no cumplieran los requisitos necesarios para ser admitidos por dichos turnos.

5.- Las convocatorias podrán prever que los aspirantes admitidos al proceso selectivo que hayan superado el primer ejercicio de la fase de oposición deban acreditar documentalmente, antes de realizar el segundo ejercicio, estar en posesión de la titulación o experiencia sustitutoria, en su caso, exigida para acceder al puesto al que aspiren. Aquellos aspirantes que, dentro del plazo fijado, salvo causa de fuerza mayor, no presenten la documentación solicitada con acreditación suficiente, serán excluidos del proceso selectivo, no pudiendo realizar el segundo ejercicio de la fase de oposición.

#### **Artículo 44.- Sistema de selección.**

##### 1.- Concurso de traslado.

El sistema de selección para el concurso de traslado se hará mediante la aplicación de los méritos establecidos en el baremo desarrollado en el artículo 52.1.

##### 2.- Concurso-oposición de promoción interna y concurso-oposición libre.

Los méritos serán fijados en cada convocatoria y constituirán hasta un 30 por 100 de la puntuación total del concurso-oposición no pudiendo ser computados para la superación de la fase de oposición. La puntuación de la fase de oposición constituirá como mínimo el 70 por 100 de la puntuación total del proceso selectivo.

2.1. Fase de oposición. La fase de oposición constará de dos ejercicios, excepto para los procesos selectivos para el acceso al grupo D, que constará de un único ejercicio.

Las convocatorias podrán prever la celebración de pruebas orales, que no entrevistas personales, en orden a la comprobación de las capacidades y aptitudes para el desempeño de las funciones correspondientes a puestos de trabajo que requieran conocimientos de idiomas o destreza en la comunicación oral.

##### a) Fase de oposición que conste de dos ejercicios:

- \* Un ejercicio será una prueba teórica destinada a comprobar los conocimientos teóricos contenidos en el temario común. El tipo y el número de pruebas, el número de preguntas, en su caso, así como la duración de las mismas será el que figure en las correspondientes convocatorias. Los aspirantes del turno de promoción interna estarán eximidos de dicho temario común.
- \* El otro ejercicio consistirá en la realización de una prueba de carácter teórico, práctico o teórico-práctico, que tendrá como objeto demostrar la capacidad para el desempeño de las funciones correspondientes a cada puesto de trabajo. En las convocatorias se determinará el tipo y número de pruebas así como la forma en que se realizará este ejercicio. Así mismo, las convocatorias especificarán, en su caso, la correspondiente penalización por cada respuesta errónea.

##### b) Fase de oposición que conste de un único ejercicio:

El ejercicio constará de una prueba de carácter teórico, práctico o teórico-práctico cuyo contenido versará sobre el desempeño de las funciones del puesto de trabajo convocado, así como el conocimiento del Convenio Colectivo.

2.2. Fase de concurso. En esta fase, que no tendrá carácter eliminatorio y que tendrá por objeto establecer el orden de prelación, se valorará la experiencia profesional y los méritos acreditados documentalmente, de acuerdo con lo establecido en las propias bases de la convocatoria y referidos siempre al último día de presentación de instancias, únicamente por aquellos aspirantes que hayan superado la fase de oposición. La experiencia profesional acreditada como requisito mínimo, a efectos de lo previsto en el artículo 41, no se tendrá en cuenta en la fase de concurso.

La valoración de los méritos se recoge en el baremo desarrollado en el artículo 52.2.

3. Una vez comenzados los procesos selectivos, el Tribunal hará públicos en los tablones de los lugares donde se haya celebrado la prueba anterior y en la página Web de la Universidad convocante, la celebración de las siguientes pruebas, con veinticuatro horas, al menos, de antelación al comienzo de éste, si se trata del mismo ejercicio, o de cuarenta y ocho horas si se trata de uno nuevo.

#### **Artículo 45.- Calificación de los ejercicios.**

Para los sistemas de concurso-oposición de promoción interna y concurso-oposición libre se calificarán los ejercicios como sigue:

- 1 Cada ejercicio se calificará de cero a cuarenta puntos, siendo necesario obtener un mínimo de veinte puntos para superarlo.
- 2 En todos los casos se calificará en primer lugar y de forma separada a los aspirantes del turno de promoción interna.
- 3 En caso de que la fase de oposición conste de dos ejercicios, la puntuación total de ésta, para aquellos aspirantes que la hayan superado, se hallará efectuando la media ponderada de las calificaciones obtenidas, correspondiendo el cuarenta por ciento al teórico y el sesenta por ciento al práctico. En ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición.
- 4 Una vez determinada la calificación obtenida por cada aspirante en la fase de concurso, se calculará la puntuación global del proceso selectivo, que vendrá determinada por la media ponderada de las calificaciones obtenidas en la fase de oposición y en la de concurso, correspondiendo a aquélla el setenta por ciento y a ésta el treinta por ciento del total.
- 5 En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo a los siguientes criterios:
  - \* Mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.
  - \* Mayor puntuación obtenida en la fase de concurso.

- \* Mayor puntuación obtenida en la prueba práctica de la fase de oposición, si la hubiera.
  - \* De persistir el empate, éste se dirimirá atendiendo al orden alfabético, conforme a la letra que resulte del sorteo público celebrado anualmente, a estos efectos, por la Comunidad de Madrid.
- 6 El Tribunal queda facultado para determinar el nivel mínimo exigido para la superación de cada una de las pruebas, de acuerdo con el sistema de valoración que acuerde en cada ejercicio. Dicho nivel mínimo deberá garantizar, en todo caso, la idoneidad de los aspirantes seleccionados.
  - 7 La elaboración y valoración de las pruebas y cualquier otra actuación del Tribunal se efectuará de forma colegiada por los miembros de éste.
  - 8 El Tribunal no podrá declarar que ha superado el proceso selectivo un número superior de aspirantes al de plazas convocadas. Cualquier propuesta que contravenga lo indicado anteriormente será nula de pleno derecho.

#### **Artículo 46.- Lista de aprobados.**

Una vez terminada la calificación de los aspirantes el Tribunal hará pública, en los locales donde se haya celebrado la última prueba y en la página Web de la Universidad convocante, la relación de aprobados por orden de puntuación alcanzado, con indicación del Documento Nacional de Identidad, así como las notas parciales de las pruebas y fases del proceso selectivo, elaborándose relaciones independientes para cada uno de los turnos convocados. La relación definitiva de aprobados se elevará a la autoridad competente.

#### **Artículo 47.- Bolsas de trabajo.**

En las convocatorias de los distintos procesos selectivos del personal laboral fijo se establecerá la formación de bolsas de trabajo, según el orden de puntuación, a efectos de contratación temporal, y en función de su volumen, con los aspirantes que sin haber obtenido plaza en dichos procesos selectivos, hubieran alcanzado un nivel mínimo suficiente para el desempeño de las funciones correspondientes a las plazas o puestos ofertados de que se trate, de acuerdo con lo que se prevea en las respectivas convocatorias.

Una vez finalizada la fase de concurso-oposición, los tribunales deberán remitir al órgano convocante, a efectos de la formación de la correspondiente bolsa de trabajo, en su caso, la relación de aspirantes que hayan solicitado expresa o tácitamente su deseo de integración en la misma, ordenados por orden de puntuación, de acuerdo con lo previsto en las respectivas convocatorias. A estos efectos, salvo que la convocatoria dispusiera otra cosa, los posibles empates en los aspirantes se dirimirán por el propio Tribunal antes de la remisión del listado, atendiendo al orden establecido en el artículo 45.5. El órgano convocante facilitará dicha relación a las Secciones Sindicales de la Universidad y Comités de Empresa y procederá a su difusión pública a través de los tablones de anuncios de las Universidades y de las páginas Web de las mismas.

**Artículo 48.- Regulación de las bolsas de trabajo.**

## 1.- Formación de la bolsa de trabajo

- \* Convocatorias públicas.
- \* Oferta pública de contratación temporal a partir de una convocatoria de creación de bolsa de trabajo con este fin si no se hubiera creado la misma con ocasión de las convocatorias públicas o ésta se hubiera agotado. Las convocatorias se publicarán en todas las Universidades Públicas de Madrid firmantes del Convenio, independientemente de la Universidad convocante.

La utilización de bolsas de trabajo surgidas de los procesos selectivos de personal funcionario, se acordará con el Comité de Empresa siempre que se desee contratar personal laboral temporal para puestos de similar naturaleza.

## 2.- Procedimiento de selección a través de la bolsa

Se formalizará una bolsa de trabajo por cada área de actividad y/o especialidad, grupo profesional y nivel salarial.

Se respetará el orden de los integrantes de las bolsas para la contratación, manteniéndose en el mismo puesto y con idéntica puntuación durante el periodo de vigencia de las mismas.

Para la contratación serán llamados según su orden en la bolsa de trabajo correspondiente. Si alguno de los llamados renuncia o no se presenta a la contratación sin causa justificada, apreciada por la Universidad y el Comité de Empresa, será excluido automáticamente de la bolsa de trabajo. Si la causa fuera justificada documentalmente, se reservará el turno de contratación hasta la finalización de dichas circunstancias siempre que la bolsa siga en vigor.

## 3.- Tribunales

La composición de los Tribunales para la contratación temporal se ajustará a lo recogido en el artículo 40 del presente Convenio.

## 4.- Vigencia de la bolsa

La vigencia de estas bolsas expirará como consecuencia de la generación de una nueva bolsa nacida de la convocatoria pública de empleo que se corresponda con puestos de trabajo de idéntica o similar naturaleza.

**Artículo 49.- Presentación de documentos.**

1.- En el plazo máximo de veinte días, los aspirantes propuestos aportarán ante la Administración los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

2.- En el caso de que el requisito de titulación haya sido sustituido por experiencia profesional, de acuerdo con lo previsto en la convocatoria, se aportará la siguiente documentación:

- a) Los aspirantes del turno libre: fotocopia debidamente compulsada o cotejada del contrato de trabajo o certificación original de empresa justificativa de la experiencia manifestada. En cualquier caso, deberá acompañarse también certificación original de cotizaciones a la Seguridad Social en la que consten, expresamente, los periodos y grupos de tarifa. A los efectos de acreditar la experiencia por cuenta propia, se aportará certificación de cotizaciones al correspondiente régimen especial de la Seguridad Social, en la que figure, expresamente, el periodo de cotización, y certificación del alta en Actividades Económicas, se esté exento o no del pago del impuesto, durante el periodo correspondiente. Si existiera imposibilidad, debidamente justificada, de aportar los documentos reseñados, podrá acreditarse que se reúnen las condiciones exigidas en la convocatoria mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho.
- b) Los aspirantes del turno de promoción interna: certificación original de la Universidad acreditativo de la experiencia manifestada que, en todo caso, deberá ser firmado por el responsable de la Unidad de Recursos Humanos.

3.- Quienes dentro del plazo fijado, y salvo causas de fuerza mayor, no presentasen la documentación, o del examen de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser contratados, quedando anuladas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubieran incurrido por falsedad en su instancia o documentación.

4.- Quienes ya ostenten la condición de trabajadores laborales fijos estarán exentos de justificar documentalmente las condiciones y demás requisitos ya acreditados para obtener su anterior puesto.

#### **Artículo 50.- Adjudicación de puestos.**

La adjudicación de puestos de trabajo se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados entre los puestos ofrecidos a los mismos, según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que se reúnan los requisitos exigidos determinados para cada puesto.

En los diez días siguientes a la adjudicación de puestos, los aprobados del turno de promoción interna podrán renunciar al puesto que les hubiera correspondido si, a la vista del mismo éste no se adecuara a sus intereses.

Con carácter previo a la adjudicación definitiva de destinos, los aspirantes seleccionados podrán ser sometidos a reconocimiento médico de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

La formalización de los contratos se realizará en el plazo establecido en el artículo 30

#### **Artículo 51.- Norma final y marco jurídico de las convocatorias.**

Las presentes bases y cuantos actos administrativos se deriven de éstas y de las actuaciones de los Tribunales, podrán ser impugnadas por los interesados en los casos y forma previstos en la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**Artículo 52.- Baremos.**

1.- Baremo para la resolución del concurso de traslado.

1.1. Experiencia profesional. Hasta un máximo de 20 puntos.

a) Desempeñada en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta, de forma remunerada, en una Universidad Pública de la Comunidad de Madrid sometida a este convenio: 0,15 puntos por mes.

b) Por servicios prestados en cualquier otro centro público, distinto de las Universidades adscritas a este Convenio Colectivo o en centros privados, en puestos análogos y en la misma especialidad, o por trabajos realizados por cuenta propia en la misma especialidad: 0,05 puntos por mes

En el supuesto de que se hayan simultaneado dos o más contratos en las mismas fechas, se valorará únicamente aquel del que se derive la puntuación más favorable para el trabajador.

Los contratos a tiempo parcial se computarán como de jornada completa, siempre que su jornada sea igual o superior al 50% de la jornada completa. En el caso de que sea inferior, se computará de forma proporcional al tiempo de trabajo.

1.2. Formación y perfeccionamiento profesional. Hasta un máximo de 10 puntos

Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área y la especialidad del puesto al que se opta impartidos por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como los impartidos por organismos e instituciones oficiales dependientes de las Administraciones Públicas y por cualquier otro financiado con fondos públicos.

Puntuación por cada curso según su duración:

Menos de 20 horas	0,10 puntos
De 20 a 30 horas o fracción	0,20 puntos
De 31 a 70 horas o fracción	0,40 puntos
De 71 a 150 horas o fracción	0,80 puntos
De 151 a 300 horas	1,60 puntos
Más de 300 horas	2,50 puntos

En caso de empate, dirimirá la mayor antigüedad en la Universidad convocante.

Si persistiese el empate, se atenderá a la antigüedad total reconocida en las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid sujetas a este Convenio.

Si aún persistiera el empate, éste se dirimirá atendiendo al orden alfabético, conforme a la letra que resulte del sorteo público celebrado anualmente, a estos efectos, por la Comunidad de Madrid.

2.- Baremo para la resolución de la fase de concurso del concurso-oposición de promoción interna.

2.1. Experiencia profesional. Hasta un máximo de 20 puntos.

- a) Desempeñada en el mismo o superior grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en una Universidad pública de la Comunidad de Madrid sometida a este convenio: 0,15 puntos por mes.
- b) Desempeñada en cualquier otro grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en una Universidad pública de la Comunidad de Madrid sometida a este convenio: 0,10 puntos por mes.
- c) En el supuesto en que se hayan simultaneado dos o más contratos en las mismas fechas, se valorará únicamente aquél del que se derive la puntuación más favorable para el trabajador.
- d) A efectos de lo dispuesto en los puntos anteriores, los contratos a tiempo parcial se computarán como de jornada completa siempre que su jornada sea igual o superior al 50% de aquélla. En caso de que sea inferior, se computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

2.2. Formación y perfeccionamiento profesional. Hasta un máximo de 10 puntos.

Cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área y la especialidad del puesto al que se opta, impartidos por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como los impartidos por organismos e instituciones oficiales dependientes de las Administraciones Públicas y cualquier otro financiado con fondos públicos.

Los referidos cursos se valorarán, según su duración, de acuerdo con el siguiente baremo:

Menos de 20 horas	0,10 puntos
De 20 a 30 horas o fracción	0,20 puntos
De 31 a 70 horas o fracción	0,40 puntos
De 71 a 150 horas o fracción	0,80 puntos
De 151 a 300 horas	1,60 puntos
Más de 300 horas	2,50 puntos

En caso de empate, se estará a lo dispuesto en el artículo 45.5.

3.- Baremo para la resolución de la fase de concurso del concurso-oposición libre.

3.1. Experiencia profesional. Hasta un máximo de 20 puntos.

- a) Desempeñada en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en una Universidad pública de la Comunidad de Madrid sometida a este convenio: 0,15 puntos por mes.
- b) Desempeñada en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en cualquier otro centro, entidad o empresa: 0,10 puntos por mes.
- c) Desempeñada en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada por cuenta propia: 0,05 puntos por mes.
- d) En el supuesto en que se hayan simultaneado dos o más contratos en las mismas fechas, se valorará únicamente aquél del que se derive la puntuación más favorable para el trabajador.
- e) A efectos de lo dispuesto en los puntos anteriores, los contratos a tiempo parcial se computarán como de jornada completa siempre que su jornada sea igual o superior al 50% de aquella. En caso de que sea inferior, se computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

### 3.2. Formación y perfeccionamiento profesional. Hasta un máximo de 10 puntos.

Cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área y la especialidad del puesto al que se opta, impartidos por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como los impartidos por organismos e instituciones oficiales dependientes de las Administraciones Públicas y cualquier otro financiado con fondos públicos.

Los referidos cursos se valorarán, según su duración, de acuerdo con el siguiente baremo:

Menos de 20 horas	0,10 puntos
De 20 a 30 horas o fracción	0,20 puntos
De 31 a 70 horas o fracción	0,40 puntos
De 71 a 150 horas o fracción	0,80 puntos
De 151 a 300 horas	1,60 puntos
Más de 300 horas	2,50 puntos

En caso de empate, se estará a lo dispuesto en el artículo 45.5.

4.- Disposiciones comunes. A los efectos de lo dispuesto en los apartados anteriores, la experiencia se acreditará mediante la siguiente documentación:

4.1 Fotocopia debidamente compulsada de contrato de trabajo o certificación original de empresa, justificativa de la experiencia manifestada, pudiendo utilizarse en su defecto cualquier otro medio de prueba admitido en derecho que acredite la experiencia alegada en el área y especialidad de que se trate.

4.2. En cualquier caso, deberá acompañarse, también, certificación original de cotizaciones a la Seguridad Social en la que consten, expresamente, los periodos y grupo de tarifa.

4.3. En aquellos casos en que el aspirante haya mantenido una relación jurídico-laboral de carácter temporal con la Universidad, la experiencia se podrá acreditar mediante certificado original justificativo de la experiencia manifestada que, en todo caso, deberá ser firmado por el responsable de Recursos Humanos.

4.4. A los efectos de acreditar la experiencia por cuenta propia, se aportará certificación de cotizaciones al correspondiente régimen especial de la Seguridad Social en la que figure, expresamente, el periodo de cotización y certificación del alta en el Impuesto de Actividades Económicas durante el periodo correspondiente.

4.5. La experiencia profesional se acreditará mediante certificado original justificativo de la experiencia manifestada que, en todo caso, deberá ser firmado por el responsable de Recursos Humanos.

Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante presentación de fotocopia debidamente compulsada de la certificación, título o diploma correspondiente.

### **Artículo 53.- Temarios.**

A). Temario Común. Se aplicará exclusivamente para los procesos de concurso-oposición libre.

1. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. Título preliminar y título I. Derechos fundamentales y libertades públicas. Su garantía y suspensión.

2. La Ley Orgánica de Universidades. Especial referencia al Personal de Administración y Servicios

3. El Estatuto de los Trabajadores. Derechos y deberes laborales básicos. Derechos y deberes derivados del contrato. Participación de los trabajadores en la Empresa: órganos de representación. El derecho de reunión. La libertad sindical.

4. Los Estatutos de la Universidad convocante. Especial referencia al Personal de Administración y Servicios.

5. Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas: la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

6. El Convenio Colectivo vigente del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Madrid.

B) Temario específico.

Se determinará en función de cada plaza.

## **TÍTULO VIII: JORNADAS**

### **Artículo 54.- Jornada.**

La jornada ordinaria de trabajo será de 1.470 horas anuales, con un promedio semanal de 35 horas. En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada Universidad.

1. La jornada se regula de la forma siguiente:

- a) Jornada continuada, de lunes a viernes, en turnos de mañana o de 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 del servicio.
- c) Jornada de noche. Se considera jornada nocturna la realizada entre las 22:00 y las 6:00 horas.

2. Las Relaciones de Puestos de Trabajo deberán establecer el tipo de jornada aplicable en cada caso. A este fin, la propuesta que se eleve para su aprobación por los órganos de gobierno correspondientes será, en este extremo, objeto de negociación entre la Gerencia y el Comité de Empresa. Previa justificación de la necesidad de proceder al reequilibrio de horarios para una mejor prestación del servicio público, los horarios de trabajo podrán ser modificados con carácter provisional hasta tanto se apruebe la modificación de la RPT, por acuerdo entre la Gerencia y el trabajador y con informe previo del Comité de Empresa.

3. En aquellos puestos de trabajo que deban estar cubiertos de manera permanente, así como en aquellos lugares que precisen atención en sábado, domingo o festivo, se establecerá una jornada diferenciada y rotatoria manteniendo la distribución semanal sin sobrepasar el cómputo de 140 horas cada cuatro semanas, previo informe del Comité de Empresa.

4. Se podrá regular la flexibilización de la jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de los trabajadores víctimas de violencia de género. Este mismo criterio se aplicará para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

### **Artículo 55.- Período de descanso.**

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso retribuido de treinta minutos durante la jornada de trabajo. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni acumulable para disfrute posterior y tendrá la consideración de jornada efectiva.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como norma general, serán los sábados y domingos.

### **Artículo 56.- Horas extraordinarias.**

1. Las partes firmantes, con objeto de apoyar la calidad y la estabilidad en el empleo, coinciden en los efectos positivos que pudieran derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias, que sean susceptibles de su transformación en empleo estable.

2. Sólo podrán realizarse horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como aquellas destinadas a cubrir necesidades extraordinarias y para suplir ausencias imprevistas del personal.

3. Las horas que excedan a la jornada anual o de ciclos inferiores a la jornada semanal, así como de nueve horas diarias, serán compensadas en tiempo como horas extraordinarias.

4. Las horas extraordinarias, que por las causas indicadas en el apartado 2 hayan de realizarse, serán siempre compensadas en tiempo de descanso adicional, salvo cuando este tipo de compensación impida un nivel normal de prestación de los servicios públicos, en cuyo caso serán compensadas económicamente, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

5. Los responsables de cada Universidad informarán a cada Comité de Empresa de las horas extraordinarias que se hubieran realizado. Esta misma información se facilitará a las secciones sindicales que la soliciten.

6. De compensarse en tiempo de descanso las horas extraordinarias, se computarán cada una de éstas por 1'75 de descanso cuando se realicen en días laborables y 2'25 cuando hayan sido efectuadas en sábados, domingos y festivos. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas que se podrán sumar a los períodos de vacaciones u otros períodos de descanso

7. La valoración económica de las horas extraordinarias se obtendrá de aplicar un aumento del 67% a la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Salario base anual}}{1.470}$$

En todo caso el número de horas extraordinarias a realizar por cada trabajador no podrá exceder de 60 horas al año, computándose de 1 de enero a 31 de diciembre.

### **Artículo 57.- Calendarios laborales.**

En el ámbito de cada Universidad se negociará con los representantes de los trabajadores un calendario laboral. En dichos calendarios laborales, que habrán de respetar el marco establecido en el presente Convenio, se efectuarán las oportunas especificaciones de las materias reguladas en este Capítulo.

Los calendarios laborales de cada centro regularán, como mínimo, los siguientes extremos:

1. Distribución diaria de la jornada anual.
2. Descanso semanal.
3. Turnos de trabajo.

4. Horarios de trabajo.

5. Vacaciones.

6. Días de libranza.

7. En todos los casos, y a los efectos de ajustar el número de días de trabajo al año con el promedio semanal, los días de descanso adicional que deban disfrutarse se concretarán en los calendarios laborales.

En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación de los trabajadores sobre la determinación del calendario laboral en una Universidad, se dará traslado a la Comisión Paritaria, que oídas las discrepancias planteadas, emitirá informe al respecto.

## **TÍTULO IX: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

### **Artículo 58.- Vacaciones.**

1.- Las vacaciones del personal acogido a este Convenio son de dos tipos:

- a) Anuales
- b) De Navidad y Semana Santa

2.- Vacaciones anuales. Disposiciones generales:

2.1. Los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año, se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo dispuesto en este artículo.

2.2. En todas las situaciones de Incapacidad Temporal que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta. Asimismo, la Incapacidad Temporal sobrevenida interrumpirá el disfrute del período vacacional, debiendo disfrutar el plazo restante de vacaciones dentro del año natural en que se produzca la misma.

2.3. La maternidad que coincida con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones o tenga lugar una vez iniciado el período vacacional que corresponda y durante su disfrute, dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatamente consecutivas a la finalización del permiso por maternidad o paternidad.

2.4. Para todos los supuestos la fijación del período de vacaciones se realizará por acuerdo entre trabajadores. De no existir el mismo, el turno de vacaciones será rotatorio.

2.5. 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 días consecutivos, igualmente fuera de ese período.

2.6. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración o veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de 5 días hábiles o 7 naturales, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

2.7. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en las Universidades reflejados en el cuadro siguiente, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 o más años de servicio	26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada. No obstante lo anterior, en el supuesto de que el trabajador tenga derecho a un número superior a 22 días hábiles y en su Universidad existan otros acuerdos más beneficiosos, se acordarán con los Comités de Empresa los procedimientos más adecuados para la aplicación de esta opción.

3.- Navidad y Semana Santa.

Asimismo se tendrá derecho a siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa, de acuerdo con los turnos que se establezcan.

#### **Artículo 59.- Permisos retribuidos.**

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.

b) Tres días hábiles, en caso de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y en el de fallecimiento, enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho tiene lugar en localidad distinta a la de residencia habitual del trabajador, se tendrá derecho a 5 días hábiles.

c) Dos días hábiles por fallecimiento, accidente, hospitalización, intervención quirúrgica o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días hábiles.

d) Permisos retribuidos de diez días hábiles al año por asuntos propios, a disfrutar entre el 1 de enero y el 15 de enero del año siguiente.

e) El día de celebración de exámenes finales, liberatorios 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.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad y dos cuando suponga cambio de municipio.

### **Artículo 60.- Licencias con sueldo parcial y sin sueldo con reserva del puesto.**

#### 1. Licencia con sueldo parcial

1.1. Por cuidado de hijos: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán disfrutar de hasta cuatro días consecutivos, con el 50 % de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso. El trabajador acreditará, dentro de los cuatro días, la veracidad de la situación contemplada por medio de certificado médico.

1.2. Reducción horaria por cesación progresiva de actividades. A quienes les falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa (65 años), podrán obtener, previa solicitud, una reducción de la jornada de trabajo hasta un medio con la reducción proporcional de retribuciones

1.3. Aquellos trabajadores, que por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años, anciano o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida (las pensiones que puedan percibir no se consideran actividad retribuida), tendrán derecho a una disminución de su jornada de trabajo, con una reducción proporcional del salario, hasta la mitad de la duración de aquélla. Este derecho será acumulable al permiso de lactancia de un hijo menor de nueve meses.

#### 2. Licencias sin sueldo:

2.1. Por asuntos propios. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de su solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada año.

2.2. Por estudios. Podrá concederse hasta un año sin sueldo para estudios directamente relacionados con la actividad del puesto de trabajo.

### **Artículo 61.- Permisos, licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad.**

1. Condiciones de Trabajo durante el período de gestación.

1.1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su caso, al traslado del puesto de trabajo siempre que su permanencia ponga en peligro la vida o integridad del feto o la suya propia. Esto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o el lactante.

1.2. Las trabajadoras expuestas a radiaciones en estado de gestación, serán trasladadas coyunturalmente y mientras dura dicho período a puestos de trabajo adecuados sin merma alguna de sus derechos laborales y económicos.

1.3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho, previo aviso, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

## 2. Licencia por maternidad o paternidad:

2.1. Los trabajadores de las Universidades tendrán derecho a una licencia retribuida como consecuencia de la suspensión de la relación laboral por maternidad de una duración de 122 días, que se ampliará en los supuestos de parto múltiple en 14 días más por cada hijo a partir del segundo.

2.2. El periodo de la licencia se distribuirá a opción de los interesados 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 periodo de licencia.

2.3. 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 el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 un riesgo para su salud.

2.4. En los casos de disfrute simultáneo de periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 122 días previstos anteriormente o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

2.5. 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 licencia podrá computarse, a instancias 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.

2.6. Cuando el período de licencia coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

## 3. Permiso por lactancia y cuidado del hijo.

3.1. Los trabajadores padre o madre tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral ordinaria en una hora diaria sin reducción de haberes para el cuidado y atención de hijos menores de nueve meses. Esta reducción se podrá dividir en dos fracciones, al inicio y al final de la jornada. En caso de parto múltiple este permiso será de una hora y media. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre si ambos trabajan.

3.2. A solicitud del trabajador, esta reducción podrá ser acumulada, con cálculo de horas, de forma total o parcial y será inmediatamente posterior a la finalización de la licencia por maternidad. Esto no podrá suponer la necesidad automática de sustitución.

3.3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre, si ambos trabajaran en las Universidades firmantes del presente Convenio, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, sobre la hora aquí contemplada.

#### 4. Licencias por adopción.

4.1. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de:

- Menores de hasta seis años.
- Mayores de seis años de edad cuando se trate de discapacitados.
- Mayores de seis años de edad que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

4.2. La duración de la licencia será de 122 días, que se ampliará en 14 días más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contados a 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 constituye la adopción.

4.3. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. Asimismo, los 122 días podrán disfrutarse en régimen de a tiempo completo o a tiempo parcial, a solicitud de los interesados y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4.4. En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 122 días previstos en el párrafo anterior.

4.5. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de licencia previsto para cada caso podrá iniciarse hasta 28 días antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### **Artículo 62.- Beneficiarios.**

A los efectos de lo regulado en el presente Convenio en lo relativo a permisos y licencias, se asimilará el matrimonio a la convivencia de hecho. Esta última se acreditará mediante el certificado del Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma correspondiente y la declaración jurada del interesado.

### **Artículo 63.- Condiciones más beneficiosas en cada Universidad.**

Sin perjuicio del contenido de los artículos precedentes de este Título, se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas correspondientes a cada Universidad.

## **TÍTULO X: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS**

### **Artículo 64.- 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:

- 1.- Maternidad de la mujer trabajadora en los términos previstos en la legislación vigente.
- 2.- Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del sindicato de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
- 3.- Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

### **Artículo 65.- Excedencias.**

- 1.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical efectiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro del excedente forzoso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, produciéndose la reincorporación inmediata.

- 2.- Excedencia voluntaria.

- 2.1 Por interés particular.

El trabajador con al menos un año de antigüedad podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a diez. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

## 2.2 Por cuidado de hijos y familiares.

A) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al 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.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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 situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 2.2 será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la universidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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 obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2.3. 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 universidad competente. A tal efecto, no será de aplicación el plazo mínimo de antigüedad a que se refiere el punto 2.1, 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 o similar categoría a la suya.

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

Sin perjuicio de las salvedades establecidas en el apartado 2 del presente artículo, el reingreso procedente de excedencia voluntaria se realizará conforme a lo establecido en el artículo 29.

## **TÍTULO XI: CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **Artículo 66.- Estructura del salario.**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Los conceptos salariales previstos en el presente convenio y sus modos de cálculo habrán de adaptarse a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de retribuciones para el personal laboral regulado por el presente convenio se estructura de la siguiente forma:

1. Salario base.
2. Complementos salariales
  - 2.1. Complementos personales:
    - \* Antigüedad.
    - \* Antigüedad consolidada.
    - \* Complementos “ad personam.”
  - 2.2. Complementos de puesto de trabajo:
    - \* Dirección /Jefatura.
    - \* Especialización/Actualización.
    - \* Nocturnidad.
    - \* Jornada Diferenciada y Rotatoria.

- \* Funcional.
- \* Jornada de mañana y tarde

### 2.3. Complementos por cantidad de trabajo:

- \* Horas extraordinarias.
- \* Trabajo en sábados, domingo y festivos.

### 3. Retribuciones en especie.

### 4. Percepciones no salariales:

- \* Dietas y desplazamientos

### **Artículo 67.- Salario Base.**

El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador, en función del grupo de clasificación profesional y nivel salarial correspondiente por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo.

Existen ocho niveles económicos o niveles salariales de salario base, que son los recogidos en el artículo 10.

La cuantía del salario base para cada nivel salarial será la que se establece en el Anexo I.

### **Artículo 68.- Antigüedad.**

El complemento por antigüedad estará constituido por una cantidad fija que será devengada en el mes en que se cumplan tres, o múltiplos de tres años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 70/78 de 26 de diciembre, los trabajadores con relación de empleo de carácter temporal tendrán derecho a la percepción del complemento por antigüedad siempre y cuando presten servicios continuados durante tres o más años en virtud de un mismo contrato de trabajo, no pudiendo acumularse los períodos correspondientes a más de un contrato temporal. En ningún caso la percepción del complemento por antigüedad menoscabará la naturaleza temporal del contrato de trabajo

La totalidad de los trienios reconocidos con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo de las Universidades Públicas de Madrid, se mantienen como complemento de antigüedad consolidada. Para los trienios reconocidos con posterioridad a la misma, la cuantía y los límites mensuales máximos del complemento por antigüedad serán los recogidos en el Anexo II de este Convenio.

### **Artículo 69.- Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base más los complementos de antigüedad, que se pagarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre

Dichas pagas serán proporcionales si la prestación del servicio a la fecha de su devengo fuera inferior a un año

### **Artículo 70.- Complemento de Dirección o Jefatura.**

Mediante este complemento, que figurará en las Relaciones de Puestos de Trabajo, se retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen dentro de su grupo profesional puestos que suponen el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores.

Este complemento, que no es consolidable, dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión y no podrá afectar a más del 10% de la plantilla. La cuantía de este complemento será del 15% del salario base anual.

### **Artículo 71.- Complemento de Especialización o Actualización.**

Las universidades, mediante el complemento de especialización o actualización de conocimientos, que figurará en las Relaciones de puestos de Trabajo y que se retribuye con el 10% del salario base anual, podrán reconocer la actualización y especialización de determinados puestos de trabajo que requieran una cualificación complementaria demostrada por los trabajadores mediante la superación de los concursos-oposición internos correspondientes negociados con el Comité de Empresa.

Este complemento no podrá afectar a más del 10% de la plantilla.

### **Artículo 72.- Complemento de Jornada Nocturna.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis de la mañana serán retribuidas con un incremento del 25% sobre el salario base anual.

### **Artículo 73.- Complemento de Jornada Diferenciada y Rotatoria.**

Los trabajadores que ocupen aquellos puestos de trabajo que deban estar cubiertos de manera permanente, así como en aquellos lugares que precisen atención en sábado, domingo o festivo y figuren en las RPT con jornada diferenciada y rotatoria percibirán el complemento cuya cuantía se establece en el ANEXO I. Este complemento es incompatible con el complemento de sábados, domingos y festivos.

### **Artículo 74.- Complemento Funcional.**

Los puestos funcionales tendrán asignada una retribución específica. La cuantía de este complemento vendrá determinada por la diferencia existente entre el salario correspondiente al grupo

profesional, nivel salarial, área y especialidad del titular o, en su caso, la superior que tenga consolidada a título personal y la retribución específica asignada al puesto.

En todos los supuestos de acceso a puestos funcionales la retribución que percibirá el trabajador será exclusivamente la que tenga asignada la vacante. La percepción del complemento de puesto funcional depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto, por lo que no tendrá carácter consolidable, incluso en el supuesto de prórroga o prórrogas sucesivas.

Las retribuciones de los puestos funcionales serán las que figuran en el ANEXO I.

**Artículo 75.- Complemento de sábados, domingos y festivos.**

Los trabajadores que realicen su jornada ordinaria de lunes a viernes y trabajen algún sábado, domingo o festivo, tendrán derecho a la compensación económica establecida en el ANEXO I por cada uno de estos días trabajados y también a un descanso adicional del tiempo trabajado en esos días, no compensable económicamente.

**Artículo 76.- Complemento de jornada de mañana y tarde.**

La jornada de mañana y tarde se justificará por las necesidades objetivas del servicio y requerirá la aceptación del trabajador.

Con carácter excepcional no se precisará dicha aceptación durante el periodo de impartición de prácticas docentes que figuren en los Planes de Estudios, siempre que dicha jornada no pueda ser desempeñada de forma voluntaria por otro trabajador de la misma cualificación requerida.

El complemento de jornada de mañana y tarde ascenderá a las cuantías establecidas en el ANEXO I.

Este complemento se abonará en los meses en que efectivamente se realice la jornada de mañana y tarde.

**Artículo 77.- Complementos de informática, peligrosidad, toxicidad y penosidad**

1. Habiendo sido suprimidos en el I Convenio, se mantienen como complementos personales no absorbibles. No obstante, en caso de que algún trabajador que perciba alguno de estos complementos promocionase, el 50% del incremento salarial correspondiente se aplicará para absorber cualquiera de éstos.

2. Aquellos trabajadores, que vinieran percibiendo como complemento personal el antiguo complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad ya extinguido y se mantuvieran en el puesto origen del complemento, lo percibirán como complemento personal en la cuantía correspondiente al 20% de su sueldo base anual.

### **Artículo 78.- Retribuciones en especie.**

Las retribuciones en especie se regulan de conformidad con el contenido del artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante al mismo.

### **Artículo 79.- Dietas y desplazamientos.**

Cuando por necesidades del servicio el trabajador haya de efectuar desplazamientos a una localidad distinta de aquella donde preste sus servicios se devengarán las siguientes indemnizaciones:

1. Dieta: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origine la estancia en localidad distinta de aquella en la que habitualmente se presta servicios, cuando con carácter eventual se estime necesario el desplazamiento por la Gerencia de la Universidad. La dieta comprende 48,05 euros para gastos de alojamiento y 32,49 euros para gastos de manutención.

Cuando el desplazamiento se efectúe al extranjero el importe de la dieta se calculará en función del país de destino y será el que corresponda al grupo 2º establecido en la normativa vigente para funcionarios, sobre indemnizaciones por razón del Servicio. La justificación del percibo de la dieta se realizará en los mismos términos que establezca esa normativa.

2. Media Dieta: Es la cantidad que se devenga por los días que los trabajadores deben realizar sus funciones en jornada completa en Centros distintos del suyo habitual y situado fuera del término municipal donde estuviera radicado el Centro, siempre que la salida sea anterior a las catorce horas y el retorno posterior a las veintidós horas. La media dieta comprende los gastos de manutención siendo su importe de 32,49 euros.

3. Dieta reducida: Es la cantidad que se devenga en el mismo supuesto que la media dieta, siempre que la salida se produzca con anterioridad a las catorce horas y el retorno sea posterior a las quince horas treinta minutos y anterior a las veintidós horas, teniendo que efectuar la comida principal fuera de su domicilio, en cuyo caso se percibirá una cuantía equivalente al 50 por 100 de la media dieta (16,25 euros). La media dieta y la dieta reducida no serán de aplicación a aquellos trabajadores cuya función se desarrolla habitualmente en Centros o lugares no fijos o itinerantes.

4. Gastos de viaje: Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. Se utilizarán medios de transporte colectivo, salvo que existan a disposición vehículos de las Universidades. Cuando por razones del servicio se autorice al trabajador el uso del vehículo propio para los desplazamientos profesionales se percibirá la cantidad por kilómetro que se establezca con carácter general en la normativa del Ministerio de Hacienda.

Las Universidades realizarán las gestiones necesarias para que las percepciones por conceptos de dietas sean abonadas, con carácter general, antes de efectuarse el gasto.

## **TÍTULO XII: FORMACIÓN**

### **Artículo 8o.- Planes de formación.**

Las Administraciones Públicas están inmersas en la actualidad en un proceso de cambio generado por muy diversos factores. Destaca, entre ellos, el diseño constitucional de una Administración prestadora de servicios eficaces, en el marco de un Estado Social y Democrático de Derecho similar al existente en países de nuestro entorno europeo. Tal situación coincide en el tiempo, con un esfuerzo modernizador de las estructuras organizativas y las técnicas administrativas.

En este sentido, la modernización debe venir marcada fundamentalmente por la adaptación de los empleados públicos a unos servicios de calidad que den respuesta a las demandas sociales. Esta adaptación se logra a través de la formación, el reciclaje, el perfeccionamiento y la capacitación de todo el personal que integra la Administración Pública.

Las Universidades Públicas de Madrid, conscientes de esta necesidad, han implantado Planes de Formación de Personal sustentados en el principio general de que la formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los Recursos Humanos que desempeñan su actividad en las mismas, que se implementará con la organización de programas de cualificación, adaptación profesional y promoción para los empleados públicos de las Universidades de Madrid en los Planes anuales de Formación.

Las Universidades consignarán anualmente una partida presupuestaria que consistirá en 66,11 euros por trabajador, que se dedicará a la formación de sus empleados públicos.

La evaluación y el seguimiento de la formación se contemplarán como un elemento imprescindible en los distintos Planes de formación, en aras de lograr el mayor grado de eficacia y rentabilidad.

Para el desarrollo eficaz y eficiente de dichos Planes de formación, es pieza clave la colaboración y participación efectiva y activa en su desarrollo de los Sindicatos representativos de los Empleados Públicos de las Universidades, firmantes de este Acuerdo.

La implicación directa de los Sindicatos en la formación de los empleados públicos de las Universidades de Madrid, permitirá responder adecuadamente a la doble finalidad que subyace en todos los planteamientos de formación, y que es la compatibilización entre las necesidades organizativas y las demandas de los empleados públicos.

A estos efectos, se consideran objetivos los siguientes:

#### 1.- Objetivos prioritarios

- 1.1. Lograr una Administración eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos unos servicios de calidad.
- 1.2. Propiciar un cambio organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.
- 1.3. Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos.

## 2.- Objetivos Generales

2.1. Poner a disposición de todas las personas que trabajan en las Universidades de Madrid los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.

2.2. Posibilitar el desarrollo personal de todos los trabajadores de las Universidades de Madrid.

2.3. Impulsar un proceso de formación adaptado a las necesidades y demandas de los trabajadores públicos de las Universidades de Madrid, elaborado de forma participativa.

2.4. Servir de punto de partida para un posterior desarrollo de la promoción interna y carrera profesional.

## 3.- Objetivos Específicos

3.1. Formar en la cultura y organización de las Universidades de Madrid a las personas de nuevo ingreso.

3.2. Capacitar y dotar a mandos y directivos de métodos de trabajo, gestión y dirección eficaces y acordes a las necesidades institucionales y sociales.

3.3. Perfeccionar e impartir conocimientos de gestión que dinamicen el proceso interno y mejoren la prestación de servicios públicos.

3.4. Fomentar comportamientos y poner en práctica estilos y sistemas de comunicación intraorganizacionales y el contacto con los ciudadanos.

3.5. Desarrollar el conocimiento y uso de la informática como instrumento de trabajo.

3.6. Reciclar y adaptar a todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo y/o desempeño de tareas esté sometido a cambios y/o innovaciones tecnológicas.

3.7. Planificar, coordinar y supervisar todos los programas y acciones formativas que tengan como destinatarios los empleados públicos de las Universidades de Madrid.

Las Universidades de Madrid y las partes firmantes se comprometen a desarrollar el presente Acuerdo conforme a los siguientes apartados:

PRIMERO.- Evaluación de Necesidades. Los planes de formación del personal se articularán con base en la evaluación de necesidades realizada por las Universidades y sus resultados serán valorados conjuntamente con las Centrales sindicales firmantes del Acuerdo que podrán formular cuantas iniciativas estimen oportunas.

SEGUNDO.- Comisiones Paritarias de Formación. En cada Universidad, se formará una Comisión Paritaria de Formación, que estará integrada por representantes de la Administración y de las Centrales Sindicales firmantes de este Acuerdo, cuyo objetivo consistirá en participar en la evaluación de las necesidades de la Universidad y en la propuesta de los diferentes planes de formación.

TERCERO.- Asistencia de los representantes sindicales a las actividades formativas.

Los Sindicatos con especial audiencia firmantes del Acuerdo, dispondrán de una plaza para asistir a cada uno de los cursos organizados en los planes de formación. En el caso de que no se presente ningún candidato de estas características, la plaza se incorporará a las ofertadas al resto del personal.

Los aspirantes propuestos reunirán los requisitos profesionales y personales que marque la convocatoria. Asimismo, dicha propuesta vendrá motivada y justificada por los Órganos responsables de cada Sindicato.

CUARTO.- Impartición de formación por parte de las Centrales Sindicales.

1.- Los Sindicatos con especial audiencia firmantes del Acuerdo podrán ofertar la impartición de cursos de formación, bien directamente o mediante Órganos externos vinculados a las citadas Centrales Sindicales, de forma que participen activamente en el plan de formación de las Universidades de Madrid. Los costes correspondientes serán financiados por las Universidades.

En todo caso, se tendrá en cuenta la representación de las Organizaciones Sindicales ofertantes a la hora de la realización de los cursos correspondientes.

2.- En el supuesto de que la Comunidad de Madrid aportase fondos específicos adicionales para formación, los Sindicatos firmantes de este Acuerdo gestionarán el 25% de los mismos, aplicando de esta forma los criterios que existen en la Comunidad de Madrid.

QUINTO.- Información y difusión de las actividades formativas.

Al objeto de lograr la máxima difusión de las actividades formativas en todo el colectivo de empleados públicos de las Universidades de Madrid, las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo dispondrán puntualmente de toda la información de las actividades a desarrollar, de los recursos materiales y de las facilidades necesarias para hacer efectiva la información a todo el colectivo.

SEXTO.- Formación para la promoción profesional y específica.

A fin de conseguir una real y efectiva implantación de la promoción profesional de los empleados públicos de las Universidades de Madrid se garantiza que se destinará un mínimo del 20% de la acción formativa a la realización de cursos específicos para la promoción profesional del personal al servicio de las mismas.

SÉPTIMO.- Certificados de asistencia y/o aprovechamiento.

A los empleados públicos que asistan a los cursos de formación, se les entregará un certificado de asistencia y/o aprovechamiento, determinando, el primero, una asistencia mínima durante el desarrollo del curso y el segundo, que se ha superado el procedimiento de evaluación que se acuerde, al objeto de su valoración en los concursos de accesos, méritos, ascenso y promoción interna.

Los certificados obtenidos con anterioridad mantendrán la validez en los mismos términos que los del apartado anterior.

#### OCTAVO.-

Las Universidades Públicas de Madrid, para dar viabilidad a la oferta formativa, establecerán convenios de colaboración con Instituciones y Organismos vinculados a la formación: Universidades, Institutos de Formación, Ministerio de Educación y Ciencia etc.

#### NOVENO.- Mesa Paritaria de Formación.-

Se crea una Mesa Paritaria de Formación integrada por representantes de las Universidades Públicas de Madrid y las Centrales Sindicales firmantes del presente Acuerdo. Esta Mesa tendrá información sobre los planes de formación y actividades similares que desarrollen las Universidades y que estén financiados con fondos públicos.

En este sentido, la Mesa Paritaria de Formación elaborará propuestas en materia de formación para el conjunto de las Universidades Públicas de Madrid, al objeto de cubrir aquellas necesidades detectadas a través de las correspondientes evaluaciones a que se refiere el apartado PRIMERO precedente, y que las Universidades no hayan podido atender de forma individualizada.

La Mesa Paritaria de Formación tendrá la misión de estudiar y planificar aquellas necesidades formativas que por su contenido excedan de los ámbitos en que son competentes cada una de las Universidades y las respectivas Comisiones de Formación.

#### **Artículo 81.- Formación continua.**

1. La Mesa Paritaria de Formación será la encargada de aprobar y elevar a la Comisión de Formación Continua de la Comunidad de Madrid las propuestas de formación continua de las Universidades.

Tendrá además los siguientes cometidos:

- \* Velar por el cumplimiento del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas en el ámbito de las Universidades Públicas de Madrid.
- \* Determinar los criterios a que deben ajustarse los planes y proyectos de Formación Continua para que puedan financiarse con cargo a los fondos que para esta formación destina la Administración Autonómica.
- \* Establecer el orden de prioridad de Planes y Proyectos de Formación Continua.
- \* Supervisar la adecuada ejecución de las acciones formativas.
- \* Realizar una memoria anual de actividades.
- \* Informar favorable o desfavorablemente sobre las solicitudes de planes conjuntos dentro de su ámbito y elevarlos para su aprobación definitiva y financiación a la comisión de Formación Continua de la Comunidad de Madrid.

2. El plan de Formación Continua de las Universidades será el resultado de la suma de necesidades expresadas en cada una de ellas.
3. Se negociarán en cada una de las Comisiones de Formación los criterios generales en cuanto a la información y selección para asistencia a los cursos de formación.
4. Se organizarán programas de recualificación, adaptación profesional y promoción para los empleados públicos de las Universidades en los planes anuales de formación.
5. Las Universidades Públicas para dar viabilidad a la oferta formativa, establecerán convenios de colaboración con Instituciones y Organismos vinculados a la formación: Universidades, Institutos de Formación, Ministerio de Educación y Ciencia, etc.
6. La evaluación y el seguimiento de la formación se contemplará como un elemento imprescindible en los distintos planes de Formación en aras de lograr el mayor grado de eficacia y rentabilidad.
7. Los sindicatos firmantes gestionarán el 30% de los fondos que la Comunidad de Madrid, asigne a las Universidades para la Formación Continua.

### **Artículo 82.- Formación y perfeccionamiento profesional.**

Para facilitar su formación y promoción profesional, los empleados públicos de las Universidades de Madrid, 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 organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

Los empleados que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia 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.

Las Universidades, dentro de los planes de Formación, organizarán 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 de trabajo efectivo.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los empleados públicos de las Universidades tendrán derecho una vez cada dos años a un curso de formación profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

- a) En los cursos de formación dirigidos a la promoción profesional, la asistencia a los mismos se computará como de jornada efectiva en un 50 por 100.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, las Universidades podrán concretar la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva de puesto de trabajo y percibo de haberes por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

Por la respectiva Comisión de Formación se procederá a establecer un procedimiento en el que, por un lado, se concilie el derecho a la formación de los empleados de las Universidades con la necesaria cobertura de los servicios que se prestan y, por otro, se compute como jornada efectiva de trabajo la presencia en los cursos de formación dirigidos al perfeccionamiento y readaptación de los conocimientos necesarios para el eficaz desempeño de sus puestos de trabajo, respetándose en todo caso el derecho a la formación.

Las Universidades podrán 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. La asistencia a estos acontecimientos no será obligatoria para el interesado, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los empleados que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por estos y será necesaria la consulta previa a sus representantes cuando éstas impidieran la asistencia.

Cuando el empleado solicite la asistencia a los mismos, corresponderá a la Dirección de cada Órgano o Unidad la decisión sobre la asistencia en función de la materia tratada y de su interés por los trabajos y objetivos del servicio. En los casos de denegación será necesaria la previa consulta a los representantes de los trabajadores.

En los supuestos de asistencia, que no podrán superar los quince días al año, no se devengarán gastos de viaje y dietas, aunque si se abonará el salario correspondiente.

## **TÍTULO XIII: BENEFICIOS SOCIALES**

### **Artículo 83.-Aspectos generales**

1. Los fondos que las Universidades Públicas de Madrid destinarán a beneficios sociales serán los siguientes:

Año 2005 – 210,35 euros por cada uno de sus empleados a tiempo completo.

Año 2006 – 222,37 euros por cada uno de sus empleados a tiempo completo.

Año 2007 – 234,39 euros por cada uno de sus empleados a tiempo completo.

Año 2008 – 246,51 euros por cada uno de sus empleados a tiempo completo.

Año 2009 – 258,43 euros por cada uno de sus empleados a tiempo completo.

2. No obstante lo anterior las Universidades se comprometen a respetar las condiciones más beneficiosas de cada una de ellas.

3. Igualmente, las Universidades se plantean como objetivo la convergencia con la Comunidad de Madrid en todo lo referente a beneficios sociales para lo cual realizarán los esfuerzos que sean necesarios.

4. Los beneficios sociales que disfrutarán los empleados de las Universidades Públicas de Madrid responderán a la siguiente tipología:

- a) Ocio, recreo, cultura y deportes
- b) Fomento de empleo-jubilación
- c) Ayuda a discapacitados
- d) Ayuda para estudios
- e) Ayuda para el cuidado de hijos y ascendientes
- f) Indemnizaciones por invalidez y muerte
- g) Préstamos y anticipos
- h) Prestaciones asistenciales
- i) Ayuda para gastos de transportes

5. Las ayudas para estudios universitarios públicos serán por el importe íntegro de los precios públicos en primera matrícula y serán beneficiarios el trabajador, su cónyuge o conviviente e hijos.

6. Las cuantías de los restantes tipos de ayuda serán las que se acuerden en las Mesas de Acción Social de cada Universidad.

7. Anualmente se informará a la Mesa de Universidades y a la Comisión Paritaria respecto del Personal Laboral, de la ejecución de los fondos destinados a beneficios sociales.

**Artículo. 84.- Ocio, recreo, cultura y deportes.**

En cada una de las Universidades se podrán formar comisiones de ocio, cultura, recreo y deportes, con participación de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, que entenderán y desarrollarán estos fines.

Serán funciones específicas a desarrollar:

Ocio:

- \* Programación de vacaciones

\* Organización de visitas turísticas y de excursiones.

Deportes y recreo:

\* Organización de actividades y competiciones deportivo-recreativas.

\* Formación y promoción de equipos deportivos.

Cultura:

\* Se promocionará la creación y desarrollo de grupos teatrales, musicales, cine, etcétera.

Para poder llevar a cabo todas las actividades anteriores se tendrá derecho a utilizar las instalaciones deportivas, bibliotecas, salones de actos, etcétera, existentes en los centros, siempre que no interfieran en la marcha normal de los mismos.

### **Artículo 85.- Fomento de empleo-jubilación.**

A) Reglas de carácter general.

Serán aplicables a todos los supuestos de jubilación las siguientes reglas:

1. Procedimiento: La solicitud dirigida al órgano competente deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de las edades señaladas en el apartado C), punto 1. a). Coincidirá el cumplimiento de la edad con el acto de jubilación voluntariamente solicitada.

La jubilación a los 64 años de edad deberá efectuarse de acuerdo con la forma y requisitos establecidos en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio. La provisión de la vacante que deje el jubilado a dicha edad se llevará a cabo directamente en turno libre.

2. No procederán las incentivaciones por jubilación en los siguientes supuestos:

a) Cuando la declaración de jubilación tenga su causa en incompatibilidad del trabajador o sea solicitada por personal declarado compatible.

b) Cuando la pensión o suma de pensiones de jubilación concedidas por el Sistema de Seguridad Social u otras entidades que se nutran de fondos de carácter público exceda globalmente de las retribuciones acreditadas por las Universidades en el último año o proporción si el tiempo prestado fuere menor.

c) Cuando el cómputo de ingresos de la unidad familiar dividido por el número de miembros supere el límite máximo de pensión fijado por el régimen de la Seguridad Social.

3. Las Universidades podrán revisar las jubilaciones concedidas cuando se constate, previo informe de la comisión paritaria del Convenio Colectivo, que el trabajador jubilado continúa ejerciendo actividades profesionales retribuidas tanto por cuenta propia como ajena o bien que el acceso a la jubilación se produce incumpliendo lo dispuesto en los apartados anteriores.

4. En el ámbito de cada universidad, las Gerencias respectivas junto a la representación legal de los trabajadores, valorarán con la antelación suficiente las situaciones de jubilación y la necesidad de cobertura de la plaza o plazas en similar o inferior grupo y nivel salarial, así como la campaña de jubilaciones a llevar adelante en su nivel correspondiente. Para tomar la decisión sobre la cobertura a efectuar, se tendrá en cuenta la valoración conjunta.

5. Ambas partes convienen efectuar un estudio del resultado que en las Universidades, produce esta medida de fomento de empleo, procediendo a su revisión, si del gasto que se origina con la misma no se derivase una mayor productividad y efectividad en la gestión.

6. En todos los supuestos y si se acreditase el incumplimiento de las normas anteriores el trabajador deberá devolver las cantidades indebidamente percibidas sin que proceda revocar la declaración de jubilación anticipada, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar.

7. Los gastos por este concepto no se computan a los efectos previstos en el artículo 83.1.

#### B) Jubilación forzosa.

1. Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose las Universidades a cubrir por los métodos establecidos en este Acuerdo las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntico, similar o inferior grupo profesional y nivel salarial, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. Las Universidades vendrán obligadas a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su grupo y nivel salarial y el plazo para la provisión de vacantes, cuando ésta proceda.

4. Al producirse la jubilación forzosa 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 y una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

#### C) Jubilación anticipada.

1. Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal fijo que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente desee dar por finalizada su actividad profesional.

La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad determinándose conforme se indica en el apartado siguiente:

a) Los trabajadores que teniendo derecho a pensión de jubilación a partir de los 60 años, según normas de la Seguridad Social, podrán jubilarse voluntaria e incentivamente a partir de dicha edad, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivación:

60 años	6.971,42 euros
61 años	6.057,70 euros
62 años	5.110,12 euros
63 años	4.196,39 euros
64 años	2.335,10 euros

b) Las Universidades abonarán la diferencia que corresponda, hasta el día que el trabajador cumpla los 65 años, entre la pensión de jubilación concedida por la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real que le hubiere correspondido al trabajador en cada momento.

2. Los trabajadores que se jubilen voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el R.D. 1194/85, tendrán derecho a las indemnizaciones del apartado B) punto 4.

3. Las vacantes producidas por jubilación anticipada no serán amortizadas en ningún caso, y se cubrirán en las condiciones establecidas en el apartado B) punto 1 de este artículo, por el procedimiento establecido en el presente Convenio.

D) Jubilación parcial con contrato de relevo.

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial con contrato de relevo prevista en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y reúnan las condiciones requeridas, deberán notificarlo a las unidades de personal correspondientes, a fin de realizar la oportuna tramitación, conforme a lo regulado en dicho Real Decreto.

### **Artículo 86.- Ayuda a discapacitados.**

1. Todo trabajador con contrato de duración superior a tres meses, de quien legalmente dependa un discapacitado físico, sensorial o psíquico reconocido como tal, recibirá ayuda por los gastos necesarios para el mejor desarrollo, recuperación y atención de aquél con carácter subsidiario a las ayudas y prestaciones del Sistema de Seguridad Social o cualquiera otras de carácter oficial, teniendo en cuenta sus circunstancias particulares y en cualquier caso previa justificación documental del gasto ocasionado.

A título de ejemplo se consideran gastos necesarios los de aparataje, prótesis y otras situaciones excepcionales que pudieran darse.

2. Los trabajadores con discapacidades físicas, que por su calificación vean impedida o grandemente dificultada la posibilidad de utilizar medios de transporte público, percibirán sustitutoria en nómina una indemnización económica periódica equivalente al resultado de mul-

tiplicar por 0,14 euros el número de kilómetros de distancia existentes entre su domicilio y el centro de trabajo en trayecto de ida y vuelta, que se multiplicará a su vez por el número de jornadas anuales de trabajo, acreditándose en nómina prorrateada en doce mensualidades iguales. La indemnización económica aquí prevista tendrá un tope económico mensual cuatro veces el coste de la tarjeta anual que hubiera correspondido en función del domicilio y del centro de trabajo, dividido por 12. A este respecto, a los trabajadores con residencia fuera del territorio de la Comunidad de Madrid les será asignado el módulo de la zona más amplia del sistema de abono transporte. Sobre dicha indemnización se efectuarán los descuentos que procedan como consecuencia de las ausencias producidas en los días en que, debiendo trabajar, no se preste servicio. Los beneficiarios de esta indemnización serán determinados mediante certificación del INSERSO y, en su caso, de los Servicios Médicos de la Comunidad de Madrid.

### **Artículo 87.- Ayuda de estudios.**

#### 1.- Objeto:

La ayuda de estudios consistirá en una prestación económica de carácter anual para iniciar o continuar estudios correspondientes a los siguientes niveles:

1º Educación Infantil.

2º Educación Primaria

3º Enseñanzas Medias:

\* Formación Profesional.

\* Enseñanza Secundaria Obligatoria.

\* Bachillerato.

4º Estudios Universitarios.

#### 2.- Régimen jurídico:

1.º A los efectos de distribución de las correspondientes ayudas se elaborarán, previo acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio, las correspondientes bases de convocatoria, procurándose su publicación con anterioridad a 31 de diciembre de cada año.

2.º De acuerdo con lo indicado en el apartado sobre ayuda para el cuidado de hijos, las ayudas al estudio para los beneficiarios en cursos preescolares sólo se aplicarán a los que no perciban aquélla.

3.º El disfrute de esta prestación será incompatible con cualquier otro tipo de beca o subvención o ayuda económica, de la misma naturaleza, de cualquier entidad pública o privada, salvo que tales ayudas provengan directamente de entidades públicas a los centros educativos.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, si la cuantía de la prestación percibida de las antedichas Entidades fuese inferior a la ayuda de estudios regulada en el presente capítulo, se complementará ésta por las Universidades hasta el máximo anual establecido.

4.º En las indicadas bases se contemplarán los requisitos mínimos, las cuantías máximas a percibir, así como los criterios de selección, que se adaptarán a un baremo en el que habrán de considerarse los ingresos totales de la unidad familiar y el número y circunstancias de los familiares.

5.º La propuesta de Resolución se efectuará por una Comisión, que estará constituida por igual número de representantes de la Administración y de los Sindicatos con especial audiencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101

6.º Finalizado el proceso de selección, la Comisión elevará a las respectivas Gerencias propuesta de resolución de adjudicación de ayudas.

### **Artículo 88.- Ayuda para el cuidado de hijos y ascendientes.**

1.- Objeto: Las Universidades abonarán por este concepto al personal laboral de las mismas en activo una prestación económica, por cada hijo cuya edad se encuentre comprendida entre la correspondiente al fin de la licencia por maternidad de los progenitores y la coincidente con la fecha de inicio del curso escolar del año en el que el menor cumpla la edad necesaria para cursar educación infantil en el nivel en el que la Administración Educativa tenga establecida, con carácter general, la gratuidad de la enseñanza.

Asimismo, es objeto de esta ayuda, en este caso sin límites de edad, la educación de los hijos discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales.

2.- Beneficiarios: Serán beneficiarios de esta ayuda los trabajadores con contrato de duración superior a tres meses.

3.- Régimen jurídico:

1.º En los supuestos en los que el otro progenitor del menor para el que se solicita la ayuda percibiera de la empresa en que trabaje una prestación de carácter análogo, se complementará ésta por las Universidades hasta el máximo mensual fijado por cada hijo.

2.º La ocultación de la percepción de la ayuda a que hace referencia el apartado anterior dará lugar al cese de la prestación y al reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

3.º En el supuesto de que el padre y la madre pudieran ser beneficiarios de esta prestación por estar comprendidos en las previsiones que establecen estas normas, tan sólo uno de ellos podrá solicitar esta ayuda para cada hijo común y, en su caso, aquel que tenga la guarda legal.

4.º Aquellos beneficiarios cuyos hijos fuesen admitidos en Escuelas Infantiles gestionadas directamente por las Universidades no abonarán cantidad alguna por la prestación de este servicio hasta los límites fijados como cuantías máximas mensuales o anuales.

5.º Será requisito para acceder a la prestación económica a que hace referencia el presente artículo la acreditación de la inscripción del hijo/a en guardería infantil o centro educativo; no obstante, en los supuestos en que sea inviable la asistencia de los hijos a guarderías o centros educativos la prestación económica en que consiste esta ayuda se hará efectiva siempre que se acredite la afiliación al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar de las personas contratadas para la asistencia del niño.

6.º Nacimiento del derecho a la prestación. El derecho a prestación nacerá el día primero del mes siguiente a la fecha de solicitud.

7.º Continuidad de la prestación. A efectos de la continuidad de la prestación los beneficiarios habrán de presentar mensualmente ante la correspondiente Unidad de Personal los justificantes originales o fotocopias compulsadas del pago de la guardería o centro educativo, o de la cotización a la Seguridad Social de los empleados de hogar en su caso.

En ningún caso se procederá al abono de los recibos correspondientes a tres mensualidades anteriores a la fecha de su presentación.

4. Los trabajadores fijos que tengan a su cargo y conviva en su domicilio algún ascendiente en primer grado de consanguinidad o afinidad, mayor de sesenta y cinco años, por el que el trabajador no perciba la ayuda a discapacitados regulada en el artículo 86 de este convenio tendrán derecho a una ayuda económica.

#### **Artículo 89.- Indemnizaciones por invalidez y muerte.**

Las Universidades garantizan a los trabajadores la percepción de una indemnización de 15.101,17 euros en caso de Incapacidad Permanente Absoluta, así como de 16.325,59 euros en el supuesto de Gran Invalidez o Fallecimiento.

Estas indemnizaciones se abonarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se produzca el hecho causante, al trabajador o su representante legal en el caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez o a los beneficiarios que éste designe en caso de fallecimiento.

A tal efecto se elaborará el documento preciso para que el trabajador pueda designar a quien en caso de muerte le corresponda percibir la cantidad fijada. De no existir designación expresa se abonará a los herederos de conformidad con lo dispuesto en las normas sobre sucesión hereditaria que resulten de aplicación y en caso de que no haya beneficiarios ni herederos legales o de que lo haga constar así el trabajador, la cantidad se destinará al fondo de ayuda para estudios.

Por la Gerencia se dispondrá el registro y archivo de la documentación precisa, entre ella la designación de los beneficiarios que podrá ser modificada a voluntad del trabajador.

En el supuesto contemplado en el artículo 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, será de aplicación para Incapacidad Permanente Absoluta la fórmula de reintegro de la indemnización que se establezca en cada Universidad por la Mesa de Acción Social.

El abono de las indemnizaciones por Invalidez Permanente Absoluta y Gran Invalidez, se efectuará, una vez la correspondiente declaración tenga carácter definitivo y consiguientemente, quede extinguida la relación de empleo con las Universidades.

### **Artículo 90.- Préstamos y anticipos.**

1. El personal laboral con relación de empleo de carácter fijo, previa justificación razonada de la necesidad de hacer frente a gastos económicos de naturaleza extraordinaria, tendrá derecho a percibir préstamos y anticipos con arreglo a los siguientes criterios

#### **A) Préstamos:**

A.1. Las Universidades consignarán un importe en concepto de ayuda para préstamos que alcanzará la cifra de 99,77 euros por trabajador. Los préstamos se devolverán como máximo en treinta mensualidades consecutivas contadas desde el mes siguiente a la fecha de concesión. Para las solicitudes de concesión de préstamos será documento justificativo suficiente la presentación de factura y/o presupuesto suficientemente detallado.

A.2. En las Comisiones para la concesión de préstamos, creadas en las distintas Universidades, la representación de los trabajadores tendrá derecho a participar con voz y voto, en situación de paridad con la Administración. Se garantizará la presencia en dichas comisiones de las Organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

#### **B) Anticipos:**

B.1. Sobre mensualidades.- Se concederán anticipos de una mensualidad de retribuciones líquidas en el mes corriente, a cuyo efecto se solicitarán con antelación al día 5 de cada mes, y descontándose asimismo en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se perciba.

B.2. Sobre pagas extraordinarias.- Se concederán anticipos de hasta dos pagas extraordinarias dentro del año presupuestario, a descontar en las nóminas de Junio y Diciembre. Los citados anticipos se harán efectivos en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de petición.

2. Al personal temporal, con contrato de duración superior a 3 meses, se aplicarán, con carácter general, los criterios y procedimientos anteriormente señalados para el personal fijo, con las siguientes limitaciones en cuanto a plazos de amortización y cuantías:

A) Préstamos: Los plazos de amortización no excederán del período de duración de los contratos y las cuantías no sobrepasarán, dentro de los límites establecidos con carácter general, el importe de una mensualidad líquida.

B) Anticipos: Los plazos de amortización no excederán del período de duración de los contratos y las cuantías se ajustarán al importe del salario devengado hasta la fecha de petición.

3. Los gastos por este concepto no se computan a los efectos previstos en el artículo 83.1.

**Artículo 91.- Prestaciones asistenciales.**

1. Objeto. Estas prestaciones consistirán en una ayuda económica destinada a contribuir a los gastos sufragados por los beneficiarios por los siguientes conceptos:

- \* Aparatos ópticos.
- \* Prótesis y arreglos dentales.
- \* Ortodoncias.
- \* Aparatos ortopédicos.

2. Beneficiarios. Serán beneficiarios de las prestaciones asistenciales, además del personal laboral con relación de empleo de carácter fijo, los miembros de su unidad familiar, determinada ésta según la normativa de la Seguridad Social a efectos de Asistencia Sanitaria.

Al personal laboral con relación de empleo de carácter temporal les afectará en los mismos términos señalados anteriormente, siempre que se acredite su contratación como tales durante todo el plazo a que se refiera la correspondiente convocatoria anual que debe formalizarse.

3. Convocatoria. Con carácter anual se efectuará una convocatoria en la que se determinará el procedimiento a seguir para la tramitación de las solicitudes y la presentación de los justificantes oportunos.

En las Comisiones creadas en las distintas Universidades la representación de los trabajadores tendrá derecho a participar con voz y voto, en situación de paridad con la Administración. Se garantizará la presencia en dicha Comisión de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

Sección primera.- Aparatos ópticos.

Objeto.- La prestación consistirá en una ayuda económica por la adquisición por el beneficiario de cristales graduados y lentes de contacto.

Sección segunda.- Prótesis, arreglos dentales y ortodoncia.

Objeto.- La prestación destinada a prótesis y arreglos dentales consistirá en el abono por las Universidades del 80 por 100 de la factura que por este concepto presente el interesado, siempre y cuando no sobrepase el límite establecido.

Sección tercera.- Aparatos ortopédicos.

Objeto.- Esta prestación consistirá en una ayuda económica por la adquisición por el beneficiario de los aparatos ortopédicos reconocidos por el INSALUD.

## **TÍTULO XIV: SALUD LABORAL**

### **Artículo 92.- Salud laboral.**

1. Principios Generales.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Universidades de protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1.1. En cumplimiento del deber de protección, las Universidades deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, las Universidades realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la citada Ley.

Las Universidades están obligadas a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

1.2. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de las Universidades.

2.-Participación de los trabajadores de las Universidades.

2.1.- Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la SEGURIDAD Y SALUD LABORAL en el ámbito de cada Universidad, y de otro, la figura especializada de representación en materia de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES en los puestos de trabajo.

Se podrán nombrar Delegados de Prevención en cada Universidad con arreglo a la siguiente escala:

- \* De 10 a 49 empleados 1 Delegado de Prevención
- \* De 50 a 100 : 2 Delegados de Prevención
- \* De 101 a 500: 3 Delegados de Prevención
- \* De 501 a 1.000 : 4 Delegados de Prevención
- \* De 1.001 a 2.000 : 5 Delegados de Prevención
- \* De 2.001 a 3.000 : 6 Delegados de Prevención
- \* De 3.001 a 4.000 Trabajadores: 7 Delegados de Prevención
- \* De más de 4.000 Trabajadores: 8 Delegados de Prevención

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2 respectivamente, del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como, las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud de cada Universidad.

## 2. 2.- Comités de Seguridad y Salud

A) Los Comités de Seguridad y Salud son el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinados a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirán comités de Seguridad y Salud en cada Universidad. Estarán formados por los Delegados de Prevención, de acuerdo a la escala expuesta en el apartado anterior, y por un número igual de representantes de la Universidad correspondiente.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en los puntos 1 y 2 respectivamente del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los Comités adoptarán sus propias normas de funcionamiento.

B) Además de las facultades reconocidas en el párrafo anterior, el Comité de Seguridad y Salud, tendrá las siguientes competencias:

- 1 Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del artículo 97 del Convenio Colectivo vigente, en cuanto a revisiones médicas.
- 2 Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores en materia de Salud Laboral
- 3 Elaboración del Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas.
- 4 Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales entre los trabajadores.

- 5 Establecer, en el marco de la Relación de Puestos de Trabajo, un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.
- 6 Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- 7 Asesoramiento técnico a las Universidades y representantes de los trabajadores.
- 8 Estudio de la problemática de drogodependencia entre los trabajadores. Elaboración de un plan que contemple medidas preventivas y asistenciales.
- 9 Analizar y dar su conformidad a las actuaciones de las Universidades tendentes a la adecuación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la Administración, especialmente en materia de:
  - Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
  - Participación en los Servicios de Prevención.
  - Evaluación de factores de riesgo.
  - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.
  - Vigilancia de la salud de los trabajadores a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
  - Elaboración del Mapa de Riesgos Laborales estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
  - Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.
  - Estudio de epidemiología laboral.
  - Protección específica de la gestación y del periodo de lactancia.

C) En relación con la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Comité de Seguridad y Salud será competente en:

- 1 Informar cada seis meses sobre el desarrollo y cumplimiento de los Pliegos de Adjudicación. La Mutua adjudicataria quedará sujeta, a todos los efectos, a los acuerdos tomados en el seno del Comité de Seguridad y Salud, especialmente en materia de formación y con total dependencia jerárquica del Servicio de Prevención.
- 2 El seguimiento para que se cumpla la prohibición de la subcontratación de los servicios a terceros, y que sean dispensados por la Mutua adjudicataria.

3. Debatir en su seno, un mes antes de la finalización de la adjudicación, sobre la conveniencia de su prórroga, previo informe del Servicio de Prevención.
  4. Velar para que en las bases de adjudicación se incluya un apartado sobre política de estabilidad en el empleo, debiendo significar el 20% del valor de adjudicación.
3. Nombramiento de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención serán nombrados por las Organizaciones Sindicales con presencia en la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Universidades, debiendo adoptar acuerdo mayoritario para la aplicación concreta de los mismos

#### 4. Tiempo retribuido de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo tercero del artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con arreglo a la siguiente escala:

- De 10 a 100 empleados: 10 horas
- De 101 a 250 : 15 horas
- De 251 a 500 : 20 horas
- De más de 500 : 25 horas

#### 5. Recursos económicos.

Las Universidades consignarán anualmente una partida presupuestaria que consistirá en 13,52 euros por trabajador, para atender las necesidades urgentes en materia de prevención de riesgos laborales y en cumplimiento de las resoluciones de la Autoridad Laboral. Para la cuantificación de esta partida serán tenidas en cuenta las sugerencias e informes del Comité de Seguridad y Salud.

Esta partida podría ampliarse, si fuera necesario, para la correcta aplicación de las decisiones o acuerdos del Comité de Seguridad y Salud, destinadas a corregir las situaciones de riesgo en los puestos y centros de trabajo, o si como aplicación del Plan de Prevención de Riesgos, resultara insuficiente.

El control y destino de esta partida se realizará por el Comité de Seguridad y Salud para el cumplimiento de sus facultades descritas en este artículo. Englobándose estas facultades en tres grandes grupos:

- Prevención.
- Formación.
- Información

## 6. Servicios de Prevención

Se faculta al Comité de Seguridad y Salud para que participe en el desarrollo del Servicio de Prevención y negocie la estructura, recursos humanos y técnicos de los que deba disponer.

En los Servicios de Prevención participará activamente el colectivo de trabajadores especializados en dicha materia.

En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por los Servicios de Prevención, debiendo acordarse un Reglamento de actuación de los Servicios de Prevención en tanto en cuanto se aprueba el Reglamento oficial por el Consejo de Ministros.

## 7. Medio ambiente laboral

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo. Por ello los Delegados de Prevención y los responsables de centros deberán recibir cursos específicos en materia medioambiental.

Se realizarán auditorías ambientales con participación sindical, tal como recoge el Decreto Ley sobre desarrollo del Reglamento comunitario que contempla la participación de los representantes de los trabajadores en la ecogestión.

De igual manera, se pondrán en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como, planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

## 8. Formación específica

Las Universidades proporcionarán a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el correcto ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

## 9. Aplicación y desarrollo

Teniendo en cuenta que lo regulado anteriormente en materia de Salud Laboral es modificado sustancialmente por este artículo, se derogarán todos los órganos de representación de los Trabajadores, así como, los antiguos Delegados de Seguridad y los nombramientos que no se hayan realizado por los procedimientos aquí expuestos, debiendo procederse a un nuevo nombramiento de acuerdo con lo regulado en el presente artículo

### **Artículo 93.- Ropa de trabajo.**

Las Universidades facilitarán ropa de trabajo homologada al personal con derecho a ella, quien vendrá obligado a utilizarla durante la jornada laboral

Por la Comisión Paritaria se establecerán los criterios generales sobre variedad, cantidad, periodicidad y calidad de la ropa de uniforme, recogiendo las necesidades y peculiaridades propias de los diferentes colectivos de trabajadores

Hasta tanto queden concretadas las prendas correspondientes por el Órgano colegiado citado, se mantendrá el número y variedad que se ha venido facilitando al personal hasta la fecha

#### **Artículo 94.- Servicios médicos.**

Las Universidades incluirán en sus presupuestos las partidas económicas precisas para la dotación de los servicios médicos a que se refiere el Decreto 10 de Junio de 1.959, bien constituyendo sus propias plantillas, cuando ello procediere, o bien concertando las prestaciones con entidades idóneas

Las Universidades planificarán e implantarán la organización necesaria de servicios médicos, con la participación de los representantes de los trabajadores

#### **Artículo 95.- Incapacidad temporal.**

Se regulan las siguientes situaciones:

1.- Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de uno a tres días de duración. Se seguirá el siguiente procedimiento:

1.1. Ausencias aisladas. El trabajador comunicará su ausencia a la unidad de Personal u órgano o persona responsable con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente se descontará al trabajador el día faltado

1.2.- Ausencias de dos o tres días. En estos casos el trabajador, según lo dispuesto en el artículo 2 del R.D. 575/1997 de 18 de Abril, y 2 de la Orden de 19-6-1997 deberá presentar el parte médico en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la expedición del parte.

De no entregarse el parte citado se descontarán al trabajador los días faltados. Estas deducciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción laboral.

En ambos casos las Universidades podrán practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Ausencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, enfermedad común y accidente no laboral de más de tres días de duración. En estos casos el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario ordinario desde el primer día de baja hasta el término de la incapacidad temporal, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para los partes médicos de baja, confirmación y alta previstos en el RD 575/97 de 18 de Abril y en su Orden de desarrollo 196/1997, modificados por R.D. 1117/98 de 5 de junio y por Orden 2354/98 de 18 de septiembre, respectivamente, y teniendo en cuenta lo preceptuado en el párrafo siguiente.

En los casos en que no se requiera hospitalización o intervención, el trabajador percibirá el complemento citado anteriormente. A partir del séptimo día de baja, la Gerencia de la Universidad correspondiente con la colaboración de los Servicios de Médicos, atendiendo a sus criterios y con la participación de los representantes de los trabajadores, examinarán las condiciones concurrentes a los efectos de acordar la prórroga o interrupción en el percibo del complemento. Si se produjeran discrepancias entre la Gerencia y los representantes de los trabajadores, el trabajador seguirá disfrutando el complemento, sin perjuicio de su revisión al término de otros quince días.

Los trabajadores que no hayan cubierto el periodo de carencia exigido en el artículo 130 a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social percibirán el 100 por 100 de su salario ordinario con cargo a las Universidades.

### **Artículo 96.- Absentismo.**

a) Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del absentismo y entienden que su prevención implica tanto la correcta organización de los Servicios Médicos, como las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que en la atención a los ciudadanos produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios.

Dado que el absentismo supondría una mayor carga de trabajo para el resto de los trabajadores, las Universidades, en su caso, aplicarán el artículo 20, apartado 4, del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, a aquellos trabajadores que reiteren faltas al trabajo.

b) Descuento por ausencias no retribuíbles. El salario que se descuenta a los trabajadores por las ausencias o licencias no retribuíbles se calculará sobre la base de dividir por 365 el salario anual. Para el cálculo del descuento de horas que no lleguen a alcanzar una jornada completa, el salario diario obtenido según lo antes expuesto se dividirá por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir de media cada día. La cantidad obtenida será el valor/hora, que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido por incumplimiento de la jornada de trabajo.

c) Las ausencias aisladas se justificarán por los medios adecuados al origen de la ausencia. En caso de no presentarse justificación se descontará el día faltado. Si las ausencias aún justificadas son reiteradas, se valorará la situación entre el Comité de Empresa y la Gerencia correspondiente a instancia de cualquiera de las partes y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.

A efectos de lo determinado en el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y para el cómputo del absentismo individual y global, se computarán todas las ausencias, excepto las señaladas en el mismo artículo del Estatuto y las que en este Convenio tengan carácter de permiso, licencia o cualquier otro tratamiento que justifique convencionalmente la ausencia.

**Artículo 97.- Revisiones médicas y orientación sobre planificación familiar.**

1.- Se practicarán los siguientes reconocimientos médicos

- a) Una vez al año para todo el personal
- b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se crea necesario por los Servicios Médicos
- c) A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad o antes de incorporarse al puesto de trabajo
- d) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

2.- Con carácter general, las Universidades orientarán a los trabajadores en los siguientes aspectos:

- a) Planificación familiar
- b) Consejo genético
- c) Consejo prenatal

Asimismo se realizará un control preventivo sanitario que habrá de efectuarse anualmente y facilitará la revisión ginecológica semestral de las trabajadoras que lo soliciten

**Artículo 98.- Servicio y trabajo.**

El personal de mantenimiento no podrá realizar obras en régimen de destajo, ni trabajo ajustado durante su jornada laboral.

En ningún caso se podrá obligar a los trabajadores que, por lo específico de su labor desarrollen su trabajo al descubierto (Servicios Agropecuarios, Forestales, Vías y Obras), a realizar sus funciones cuando la situación climatológica (lluvia intensa o continua, nieves, etc.) o las condiciones del terreno supongan penosidad visible al propio trabajador. En estos casos, se paralizará el trabajo y se empleará a los trabajadores en labores propias de su puesto de trabajo que puedan realizarse bajo cubierto

Lo anterior no será de aplicación en aquellos casos en que la actividad esté causada o motivada por las citadas condiciones climatológicas, siempre que se cumplan las medidas determinadas por la legislación vigente sobre Seguridad y Salud Laboral

## **TÍTULO XV: DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 99.- De los Delegados de Personal y Comité de Empresa.**

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1º) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala:

Universidad de hasta 250 trabajadores	40 h.
Universidad de 251 a 500 trabajadores	50 h.
Universidad de 501 trabajadores en adelante	75 h.

Los Comités de empresa y Delegados de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

2º) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso de 24 horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia.

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

3º) Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos. Tendrán acceso y visarán el cuadro horario del cual recibirán una copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos de su Universidad, a un ejemplar de la memoria anual de su Universidad y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores. Cuando surja alguna disconformidad respecto a alguno de estos documentos, las Gerencias pondrán a disposición de los citados representantes fotocopia de los documentos en cuestión.

4º) Se pondrá a disposición de los comités de empresa y Delegados de Personal un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre si y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

5º) Derecho a la utilización de fotocopidora, multcopista y demás aparatos de reprografía, para uso de administración interna de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

6º) Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de Personal los tabloneros de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

7º) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, 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 correspondiente. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquella se producirá, mediante escrito firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

8º) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, tendrán además de las garantías recogidas en el presente Convenio las establecidas en los apartados a), b), y c) del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta 3 años después del cese en su cargo.

9º) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal recibirán puntualmente y por cuenta de su Universidad un ejemplar del Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, con la frecuencia de sus apariciones.

10º) Realización de Asambleas:

a) Realización de asambleas 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 considerarán a estos efectos como una asamblea. Asimismo podrán celebrarse asambleas, convocadas por el 20% de la plantilla de cada Centro de trabajo o de carácter parcial si son convocadas por el 20% de los componentes del grupo profesional.

b) Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo. Los Comités de empresa y Delegados de Personal dispondrán de hasta 40 horas anuales para este fin. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán computadas; si bien con este carácter se podrán convocar como máximo dos asambleas mensuales.

En todo momento se garantizará por los convocantes el mantenimiento de los servicios que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas así como el orden de las mismas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la empresa y adecuados a tal fin.

En Ambos supuestos el preaviso habrá de hacerse ante la Gerencia de su Universidad con una antelación mínima de 24 horas, 17 horas con carácter extraordinario y deberá ir acompañado del orden del día a tratar en la reunión.

**Artículo 100.- De los sindicatos con mayor nivel de implantación, sus secciones sindicales, delegados sindicales y afiliados a los mismos.**

1. De los sindicatos con mayor nivel de implantación.

En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán la consideración de sindicatos con mayor nivel de implantación aquellos que hayan obtenido, al menos el 15 por 100 de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa del conjunto de las Universidades incluidas en dichos ámbitos convencionales.

Gozarán también del carácter de sindicatos con mayor nivel de implantación aquellos que mediante acuerdo electoral, debidamente acreditado, con alguna o algunas de las Centrales Sindicales indicadas en el apartado anterior, alcanzaran el porcentaje de representatividad señalado en el mismo. En ningún caso concurrirá esta condición en aquellos sindicatos cuya representatividad ya hubiese 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 con mayor nivel de implantación tendrán los siguientes derechos:

1º A la dispensa total de asistencia al trabajo por parte de la Dirección General de Universidades, oída la Mesa General, de un número de trabajadores por sindicato con mayor nivel de implantación en los términos antes expuestos, con la escala de distribución siguiente.

A) Número de dispensas totales correspondientes a los tres sectores, P.D.I., PAS. Funcionario y PAS. Laboral, según los niveles de implantación sindical.

<b>NIVEL DE IMPLANTACIÓN UNITARIA</b>	<b>Nº. DE DISPENSAS TOTALES (*)</b>
15% al 25%	19
25% al 35%	21
Mas del 35%	23

(\*) Al menos 12 del total de 63, serán P.D.I.

B) Máximo de dispensas por Universidad y mínimos reservados a P.D.I.

	<b>U.C.M.</b>	<b>U.P.M.</b>	<b>U.A.M.</b>	<b>U. ALCALÁ</b>	<b>U. CARLOS III</b>	<b>U. REY JUAN C.</b>
Máximo Universidad	36	32	26	16	10	6
Mínimo P.D.I.	3	2	2	2	2	1

C) Máximo de licencias por Sindicato y Universidad correspondientes al P.A.S.:

<b>Nivel de implantación</b>	<b>U.C.M.</b>	<b>U.P.M.</b>	<b>U.A.M.</b>	<b>U. ALCALÁ</b>	<b>U. CARLOS III</b>	<b>U. REY JUAN C.</b>
15% a 25%	10	9	7	3	2	1
25% a 35%	11	10	8	5	3	2
Más de 35%	12	11	9	6	3	2

Las Universidades se comprometen a crear un fondo compensatorio con el fin de equilibrar los costes ocasionados por las dispensas contempladas en los cuadros anteriores.

Los trabajadores dispensados de asistencia al trabajo a que se refiere el párrafo anterior, conservarán todos los derechos económicos, sociales y laborales de carácter general. Asimismo el trabajador dispensado de asistencia al trabajo y en tanto la dispensa se mantenga, percibirá la media semestral de los complementos salariales variables que haya tenido acreditados en nómina durante los seis meses inmediatamente anteriores a la efectividad de la dispensa. Estas percepciones se actualizarán periódicamente. Las Universidades procederán a la cobertura transitoria de los puestos de trabajo ocupados por el personal dispensado de asistencia al trabajo con este carácter.

2º Los sindicatos con mayor nivel de implantación atendiendo a criterios de responsabilidad y autoorganización y en aras de conseguir una correcta racionalización en la utilización de los derechos sindicales, podrán acumular, globalmente o en parte, el crédito horario de los delegados sindicales al objeto de generar una bolsa de horas sindicales.

La mencionada bolsa de horas sindicales será gestionada por cada sindicato, que atendiendo a los criterios de responsabilidad, autoorganización y racionalización en la utilización de los derechos sindicales, podrá liberar, total o parcialmente, a tantos trabajadores como permitan las horas acumuladas, así como disponer de parte de estas para un determinado delegado sindical, todo ello previa notificación a la Dirección General de Universidades de la Comunidad de Madrid. En el caso de liberación total o parcial se observará un preaviso de 7 días.

Las notificaciones deberán recoger el nombre y apellidos del trabajador, identificar el centro de trabajo en el que éste presta servicios y precisar la cantidad de horas utilizadas.

Habida cuenta que la jornada de trabajo con carácter general es de 1470 horas anuales, las horas precisas para cada liberación vendrán determinadas por el resultado de dividir 1470 horas entre 12 meses, resultando un total de 122 horas mensuales. En el caso de que el trabajador liberado preste servicios en turno de noche o con diferente a la antes señalada de 1470 horas anuales, el cálculo se efectuará dividiendo el total de la jornada anual específica del trabajador por 12.

3º En el supuesto de negociación colectiva y siempre que exista continuidad en la misma, los sindicatos que reúnan los requisitos de representatividad señalados en este artículo, tendrán derecho a que las Universidades dispensen de asistencia al trabajo a un número de trabajadores que como máximo alcanzará el doble de cada representación en la mesa negociadora.

Quedará en suspenso esta dispensa cuando exista discontinuidad en la negociación, valorada de mutuo acuerdo por ambas partes.

4º Los sindicatos a los que se alude en este artículo tendrán en todas las Universidades incluidas en este convenio colectivo, los mismos derechos de asamblea reconocidos a los comités de empresa y delegados de personal, incluso si carecieran de implantación en los órganos de representación unitaria en alguna de ellas ni tuvieran constituida sección sindical en la misma. En ningún caso ello supondrá duplicidad en el conjunto de horas de asamblea si dispusieran de este derecho a través de la correspondiente sección sindical.

2. De las secciones sindicales pertenecientes a sindicatos con mayor nivel de implantación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, las secciones sindicales pertenecientes a un sindicato con la representatividad establecida en el párrafo primero del punto 1 de este artículo, tendrán en las Universidades los siguientes beneficios:

a) Ampliación del número de delegados sindicales previstos en el artículo 10.2 de la LOLS, con arreglo a la siguiente escala:

De 1 a 50 trabajadores	1
De 51 a 500 trabajadores	2
De 501 a 750 trabajadores	3
De 751 trabajadores en adelante	4

Se entiende incluido en este apartado lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) A disponer de un local sindical provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesario para el desarrollo de su actividad en aquellos Centros de 50 o más trabajadores.

c) Realización de Asambleas:

- Realización de asambleas fuera de la jornada de trabajo en los mismos términos en que se configura este derecho para los Comités de Empresa.
- Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo, en los mismos términos en que se configura este derecho para los Comités de Empresa.

### 3. De los Delegados Sindicales pertenecientes a Sindicatos con mayor nivel de implantación.

Los Delegados Sindicales a que se refiere el apartado a) del punto anterior, tendrán, sin perjuicio de lo establecido en la LOLS, los siguientes derechos y garantías:

#### a) Al mismo crédito horario señalado para los miembros del Comité de Empresa y Juntas de personal.

Caso de que en un Delegado Sindical concorra también la condición de miembro de un Órgano de representación unitaria el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

#### b) A representar a los afiliados y a la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante la dirección y a ser oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

#### c) A ser informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos del personal laboral, así como de las sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o individual, o de la Universidad en general y sobre todo proyecto o acción de la Administración que pueda afectar a los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

#### d) Tendrán derecho a recibir la misma información y documentación que la Administración deba poner a disposición de los Órganos de representación unitaria, de acuerdo con lo regulado a través de su legislación específica, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda.

#### e) Poseerán las mismas garantías, competencias y derechos reconocidos por la Ley e instrumentos convencionales colectivos de fijación de condiciones de trabajo a los miembros de los Órganos de representación unitaria.

### 4. De los afiliados a Sindicatos con mayor nivel de implantación.

Los afiliados a un sindicato de los contemplados en el punto 1 de este artículo tendrán los siguientes derechos:

#### a) A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de representación sindical en ámbito superior al de Universidad, cuando éste exija plena dedicación. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.

#### b) Un 10 por 100 de los afiliados a una de estas Secciones sindicales tendrán derecho a permisos sin retribución cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Que exista la comunicación previa por parte del Comité Ejecutivo Provincial del respectivo Sindicato, cursada con la necesaria antelación.
- Que no supere los 20 días al año por afiliado ni los 200 anuales para el conjunto del 10 por 100 de afiliados de cada Sección sindical.
- A que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que están afiliados. Las Universidades transferirán las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitando al correspondiente sindicato, mes a mes relación nominal de las retenciones practicadas.

### **Artículo 101.-**

Acción sindical de los sindicatos con especial audiencia en los órganos de representación unitaria.

1º De los Sindicatos:

Los Sindicatos que obtengan, al menos, el 10 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal del conjunto de las Universidades incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, serán considerados de especial audiencia y tendrán los siguientes derechos:

- a) A la dispensa total de asistencia al trabajo por parte de la Dirección General de Universidades, oída la Comisión Paritaria, de dos trabajadores del conjunto del colectivo de personal laboral al que afecte el ámbito de aplicación personal del Convenio Colectivo.
- b) En caso de negociación colectiva y siempre que exista continuidad en la misma, los sindicatos que reúnan los requisitos de representatividad señalados en el apartado a) tendrán derecho a que las Universidades dispensen de asistencia total al trabajo a un número de trabajadores que, como máximo alcanzará el cuádruplo de su representación en la comisión Negociadora, considerándose comprendidos en esta diferencia los que forman parte de dicha comisión, así como aquellos que ya estuvieran dispensados al amparo de lo indicado en el punto 1º a) del presente artículo. Los Sindicatos que sin alcanzar el índice de implantación previsto en el punto 1º de este artículo, pero que estén presentes en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, tendrán derecho a la dispensa de dos trabajadores.

Quedará en suspensión esta liberación cuando exista discontinuidad en la negociación valorada de mutuo acuerdo por ambas partes.

- c) Los Sindicatos que alude el apartado a), tendrán en todas las Universidades los mismos derechos de asamblea reconocidos en el punto 2º c) a las Secciones Sindicales, con representación en el Comité de Empresa, así como a tablón de anuncios, incluso si carecieran de dicha representación ni tuvieran constituida Sección Sindical en la respectiva Universidad. En ningún caso, ello supondrá duplicidad alguna en el cómputo de horas si ya dispusieran de este derecho a través de la correspondiente Sección Sindical.

## 2º. De las Secciones Sindicales:

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical las Secciones Sindicales pertenecientes a un Sindicato con la representatividad establecida en el punto 1º a) de este artículo, así como las que hayan obtenido más de un 10 por 100 de los miembros del respectivo comité de empresa, tendrán en las Universidades los siguientes beneficios, en los que se entenderán comprendidos los que se deriven para las mismas de las normas aplicables a estos efectos al personal funcionario:

a) Ampliación del número de Delegados Sindicales previstos en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad sindical con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 750 trabajadores	1.
De 751 a 2.000 trabajadores	2.
De 2.001 a 5.000 trabajadores	3.
De más de 5.000 trabajadores	4.

Se entiende incluido en este párrafo lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) A disponer de un local sindical provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesarios para el desarrollo de su actividad representativa en aquellos Centros de 50 o más trabajadores.

En los Centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, estas Secciones Sindicales podrán utilizar el mismo local de que, en su caso, dispongan los Delegados de Personal, facilitándose también por parte de las Universidades los materiales de oficina precisos para el desarrollo de su actividad representativa.

c) Realización de asambleas:

a.- Realización de asambleas fuera de la jornada de trabajo en los mismos términos en que se configura este derecho para los Comités de Empresa.

b.- Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo, en los mismos términos en que se configura este derecho para los Comités de Empresa.

## 3º De los Delegados Sindicales:

Los Delegados Sindicales a que se refiere el apartado a) del punto anterior, tendrán, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad sindical los siguientes derechos y garantías:

a) Al mismo crédito horario señalado en el artículo 100 del presente convenio para los miembros del Comité de Empresa.

Caso de que en un Delegado Sindical concorra también la condición de miembro del comité de Empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

El crédito horario de los miembros de las Secciones Sindicales y Comités de Empresa afiliados a los Sindicatos con la implantación señalada en el punto 1.º a) de este artículo podrá acumularse, en el ámbito de cada Universidad siempre que dicha acumulación sea reconocida por el Sindicato correspondiente y suponga de hecho la total liberación del trabajador en cuyo favor se ejercite la presente facultad.

b) A representar a los afiliados y a la Sección sindical en todas las gestiones necesarias ante la Dirección y a ser oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

c) A ser informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o individual, o del Centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

d) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

e) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros del Comité de Empresa.

4.º De los afiliados:

Los afiliados a una Sección Sindical que reúnan los requisitos establecidos en el párrafo primero del punto 2.º de este artículo, tendrán los siguientes derechos:

a) A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad Sindical en ámbito superior al de Universidad, cuando éste exija plena dedicación. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.

b) Un 10 por 100 de los afiliados a una de estas Secciones Sindicales tendrán derecho a permisos sin retribución cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Que exista la comunicación previa por parte del comité Ejecutivo Provincial del respectivo sindicato, cursada con la necesaria antelación.
- Que no supere los 20 días al año por afiliado ni los 200 anuales para el conjunto del 10 por 100 de afiliados de cada Sección sindical.

c) A que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que están afiliados. La empresa transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada Sindicato, facilitando a la correspondiente Sección Sindical, mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas.

5.º Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a los Sindicatos con mayor nivel de implantación regulados en el artículo 100 del presente Convenio Colectivo.

## **TÍTULO XVI**

### **MOVILIDAD**

#### **Artículo 102.-**

Movilidad entre Administraciones Públicas. Se reconoce el derecho al traslado del personal Laboral de las Universidades de la Comunidad de Madrid a otras Administraciones Públicas, siempre que se haya suscrito previamente protocolo de colaboración entre las correspondientes Administraciones que garantice la reciprocidad de este derecho de movilidad con respeto de todas las condiciones de trabajo que ostenten los trabajadores que hagan uso del mismo.

Por parte de las Universidades se iniciarán de forma inmediata los contactos con otras Administraciones para llevar a efecto lo aquí regulado.

## **TÍTULO XVII**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 103.- Régimen disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por resolución del Rectorado de su Universidad, con ocasión de incumplimiento laboral y de acuerdo con la tipificación y graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Título

#### **Artículo 104.- Faltas.**

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

1.-Serán faltas leves las siguientes:

- 1.1.- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados
- 1.2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas
- 1.3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo
- 1.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes
- 1.5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes
- 1.6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios
- 1.7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable
2. Serán faltas graves las siguientes
  - 2.1.- Las faltas de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores
  - 2.2.- 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
  - 2.3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo
  - 2.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores
  - 2.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes
  - 2.6.- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días
  - 2.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada
  - 2.8.- La simulación de enfermedad o accidente
  - 2.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo
  - 2.10.- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado
  - 2.11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios
  - 2.12.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad

2.13.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el organismo

2.14.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas

2.15.- Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de la situación de incompatibilidad

3. Serán faltas muy graves las siguientes:

3.1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso

3.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva

3.3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio

3.4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes

3.5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes o durante más de veinte días al trimestre

3.6.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad

3.7.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas

3.8. El acoso sexual definido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

3.9. El acoso moral y/o psicológico en el trabajo en los términos establecidos en la legislación estatal o autonómica.

#### **Artículo 105.- 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
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas

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
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización
- Despido

#### **Artículo 106.- 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 aquellos 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.

#### **Artículo 107.- Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 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 6 meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

#### **Artículo 108.- 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 Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

#### **Artículo 109. Denuncia.**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a 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 Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL.**

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan llegar a una solución extrajudicial de la conflictividad laboral, tanto en su vertiente individual como colectiva, a través de su incorporación al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. A tal efecto, se acordarán con dicho Instituto las adaptaciones precisas a las peculiaridades de los conflictos que pudieran surgir en el ámbito del personal laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. PERSONAL AFECTADO POR LA LEY 30/1984 Y 23/1988.**

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Convenio podrá establecer y regular los procedimientos pertinentes para garantizar la promoción, movilidad y reingreso de excedencia sin reserva de puesto de trabajo del personal laboral fijo que ocupe plazas reservadas a personal funcionario en los términos previstos en la Disposición Transitoria Decimoquinta de la Ley 30/1984.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS INTERSECTORIALES.**

Si durante la vigencia de este Convenio, la Mesa Intersectorial de las Universidades Públicas de Madrid adoptara un nuevo Acuerdo Intersectorial sobre Formación, Beneficios Sociales, Salud Laboral y Derechos Sindicales, será de aplicación al Personal Laboral de Administración y Servicios en las condiciones que se establezcan en el mencionado acuerdo. Para ello, dichos acuerdos serán trasladados a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo máximo de quince días para certificar su incorporación automática al articulado del Convenio. Si en el plazo de los quince días no se hubiera producido este hecho, pasarán a tener la consideración de articulado del Convenio.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. 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 obligada aplicación.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.**

En caso de declaración de nulidad de alguna de las cláusulas, ésta no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo. Las partes se comprometen a negociar sobre la cláusula declarada nula, incorporándose al presente Convenio el acuerdo que se obtuviera en dicha materia.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA**

Como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio, los trabajadores pertenecientes a los niveles salariales D2 y D1, quedarán adscritos al nivel salarial D.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA. 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 el anteriormente vigente salvo los aspectos que expresamente se mantienen. Por tanto, las condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

Las partes firmantes se comprometen a llevar a cabo las previsiones presupuestarias y adecuaciones retributivas que, con carácter excepcional y singular fueran precisas.

Una vez concluida la elaboración del texto adjunto, que refleja el contenido de las negociaciones celebradas, con el propósito de alcanzar un acuerdo relativo al “II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID,” ambas partes manifiestan su conformidad con el presente texto que, una vez firmado, será remitido a la autoridad laboral, a efectos de lo dispuesto en el Artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*En Madrid, a 22 de julio de 2005.*

### **POR LAS UNIVERSIDADES**

UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA

UNIVERSIDAD CARLOS III

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA

UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

### **POR LOS SINDICATOS**

CC.OO.

UGT

## ANEXO I

TABLA 1.1 - TABLAS UNIVERSIDADES PARA 2005

Grupo	Nivel	Sueldo Anual	Importe Trienio mensual	Complemento Anual de Jornada Nocturna	Complemento Anual de Dirección o Jefatura	Comp Anu Jorn Máx Ta
A	A1	29.984,08	34,83	7.496,02	4.497,61	3,8
	A2	27.539,68	34,83	6.884,92	4.130,95	3,8
B	B1	25.079,74	34,83	6.269,94	3.761,96	3,8
	B2	23.984,94	34,83	5.996,24	3.597,74	3,8
C	C1	21.471,10	34,83	5.367,78	3.220,67	3,8
	C2	20.557,52	34,83	5.139,38	3.083,63	3,8
	C3	18.217,22	34,83	4.554,31	2.732,58	3,8
D	D	17.036,95	34,83	4.259,24	2.555,54	3,8

(1) Si la realización de esta jornada no fuese anual, se aplicaría la parte proporcional

(2) Incompatible con el complemento por sábados, domingos y festivos

(3) Por cada jornada realizada en esos días que comporta librar el tiempo de trabajo.

Complemento Anual de Jornada de Mañana y Tarde  (1)	Complemento Anual por Jornada Diferenciada y Rotatoria (2)	Complemento de Sábados, Domingos y Festivos (3)	Horas extraordinarias (+67% de la hora ordinaria).  Cálculo sobre 1470 horas anuales	Atrasos Compensación Incremento Pagas Extras Funcionarios	
				2003	2004
98,56	4.287,84	32,44	34,06	190,03	387,68
98,56	4.287,84	32,44	31,29	190,03	387,68
98,56	4.287,84	32,44	28,49	147,15	300,18
98,56	4.287,84	32,44	27,25	147,15	300,18
98,56	4.287,84	32,44	24,39	113,68	231,92
98,56	4.287,84	32,44	23,35	113,68	231,92
98,56	4.287,84	32,44	20,70	113,68	231,92
98,56	4.287,84	32,44	19,35	96,93	197,74

**TABLA 1.2 - Tablas Salariales para Puestos Funcionales 2005**

Nivel	Retribución Anual	Atrasos Compensación Pagas Extras Funcionarios	
		2003	2004
1	23.122,26	190,03	387,68
2	24.773,26	190,03	387,68
3	26.037,06	190,03	387,68
4	27.129,34	190,03	387,68
5	28.347,48	190,03	387,68
6	29.873,90	190,03	387,68
7	31.746,96	190,03	387,68
8	32.656,26	190,03	387,68
9	34.824,72	190,03	387,68
10	37.009,70	190,03	387,68
11	39.004,00	190,03	387,68
12	40.460,28	190,03	387,68
13	43.289,54	190,03	387,68
14	45.231,48	190,03	387,68
15	46.203,22	190,03	387,68
16	47.173,70	190,03	387,68
17	49.115,78	190,03	387,68
18	50.923,74	190,03	387,68
19	52.866,10	190,03	387,68
20	54.807,90	190,03	387,68
21	56.750,12	190,03	387,68
22	58.692,48	190,03	387,68
23	59.670,10	190,03	387,68

**Tabla 2**

	Paga Compensatoria*		Incremento pagas extras ***
2005	330		
2006	660		100
2007	660		200
2008	660		200
2009	780	**	200

(\*) 2005-2007: remunera las diferencias entre las tablas de la CAM y el Convenio de 1999.

(\*) 2008-2009: remunera las diferencias estimadas entre las tablas de la CAM y el presente Convenio.

(\*\*) Este importe consolida en tablas

(\*\*\*) Cantidades a cuenta para absorber el previsible incremento (80%, 100%) de las pagas extras de funcionarios la cual se consolida en tablas.

Durante la vigencia del convenio las Tablas 1.1 y 1.2 se actualizarán sucesivamente con el incremento que establezca la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid.

El importe de la paga compensatoria de la Tabla 2 se actualizará en 2006 y siguientes, cada año únicamente con el porcentaje de incremento que para dicho año haya fijado la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid para las retribuciones de los empleados públicos.

Los efectos económicos de estas tablas son de 01 de julio de 2005.

## **ANEXO II**

### **ANTIGÜEDAD**

La cuantía y los límites mensuales del complemento por antigüedad serán los siguientes:

Valor trienio: 34,83 Euros

Cantidad máxima de devengo mensual: El número máximo de trienios a computar para la percepción por antigüedad en cada uno de los años de vigencia de este convenio será el siguiente:

Año 2005	10 trienios
Año 2006	12 trienios
Año 2007 y siguientes	14 trienios