

reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento por mayoría de sus miembros.

La Comisión tendrá su domicilio en la sede del Comité Intercentro, calle Jacometrezo, número 4-5.^a, de Madrid.

Serán funciones de la Comisión las siguientes:

- A) Interpretación general y aplicación del Convenio de la empresa.
- B) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- C) Todas aquellas que el propio Convenio de la empresa haya previsto su intervención.

D) La solución del conflicto individual, del que oponga a un trabajador/a a la empresa o viceversa, sobre la aplicación del Convenio de la Empresa, para que concilie o medie, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar las acciones legales que le correspondan.

E) La Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de acuerdo con el acta final de fecha 4 de octubre 2000, faculta a esta Comisión Mixta Paritaria para seguir negociando y en su caso incorporar al presente texto los siguientes temas:

Seguro médico de sociedades privadas. El plazo para concluir los trabajos será antes de finalizar el año 2000.

Prejubilaciones. El plazo para concluir los trabajos será antes de finalizar el año 2000.

Remodelar, si procede, los derechos sociales. El estudio se realizará en el transcurso del año 2001.

II) Intervención de la Comisión.—La intervención de la Comisión será solicitada por cualesquiera de las partes firmantes del Convenio de la empresa o Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la sede de la Comisión.

III) Decisión de la Comisión Paritaria.—Sin perjuicio de cualesquiera otras funciones atribuidas por Convenio de la empresa, la Comisión podrá resolver los conflictos a ella sometidos, mediante decisión adoptada por mayoría de cada parte componente de la misma.

La solución así obtenida, tendrá carácter vinculante para las partes, en todo caso incorporándose al contenido del Convenio de la empresa, cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación o aplicación del mismo.

Si el acuerdo alcanzado reuniese los requisitos de mayoría suficiente para dotarlo de eficacia general será objeto de inscripción oficial.

IV) Agotamiento del procedimiento de la Comisión Paritaria.—Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria, si ésta no lograra alcanzar un acuerdo o, en todo caso, si transcurridos diez días naturales desde la solicitud sin que la solución se produzca.

De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta de la que se facilitará copia a los interesados.

Sin perjuicio de lo anterior, el solicitante podrá ejercitar las acciones legales que correspondan.

CAPÍTULO XV

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 81. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), suscrito el 25 de enero de 1996 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como a su Reglamento de aplicación de igual fecha, publicados ambos en el «Boletín Oficial del Estado» número 34, de 8 de febrero de 1996.

ANEXO I

Tablas salariales año 2000

Categorías	Salario base mensual — Pesetas	Salario base anual — Pesetas
Mando superior	295.316	4.725.056
Mando medio	211.169	3.378.704
Técnico A1	145.405	2.326.480
Técnico A2	143.778	2.300.448
Técnico B	125.391	2.006.256
Técnico C	118.367	1.893.872

ANEXO II

Valor hora extraordinaria años 2000-2001-2002

Grupo profesional	Valor 2000 hora extra	Valor 2001 hora extra	Valor 2002 hora extra
Técnico C	929	957	986
Técnico B	1.143	1.177	1.212
Técnico A	1.556	1.603	1.651

ANEXO III

Premio permanencia años 2000-2001-2002

Categorías	Año 2000		Año 2001		Año 2002	
	25 años	35 años	25 años	35 años	25 años	35 años
Mando superior	302.124	470.254	302.124	470.254	302.124	470.254
Mando medio	202.000	296.500	232.300	340.975	267.145	392.121
Técnico A	202.000	296.500	232.300	340.975	267.145	392.121
Técnico B	202.000	296.500	232.300	340.975	267.145	392.121
Técnico C	202.000	296.500	232.300	340.975	267.145	392.121

ANEXO IV

Seguro de vida. Capitales garantizados a partir de 1 de enero de los años 2000-2001-2002

Grupo 1.º: 4.755.400 pesetas por persona Mando superior.

Grupo 2.º: 3.650.600 pesetas por persona Mando medio.

Grupo 3.º: 2.535.600 pesetas por persona Técnico A.

Grupo 4.º: 1.423.700 pesetas por persona Técnico B.

Grupo 5.º: 1.189.700 pesetas por persona Técnico C.

1424

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio colectivo del personal laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

Visto el texto del Convenio colectivo del personal laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (código de convenio número 9013222), que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 2000 de una parte por las Secciones Sindicales de CC.OO., UGT y CGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la propia UNED en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 54/1999, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 5461999, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000, en la ejecución de dicho Convenio colectivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de diciembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED)**CAPÍTULO I****Determinación de las partes que conciertan el Convenio****Artículo 1. Partes que formalizan el Convenio.**

Conciertan este Convenio, de una parte, la Universidad Nacional de Educación a Distancia, en adelante UNED, representada por el Excmo. Sr. Rector Magnífico, que ostenta la capacidad suficiente para contratar y convenir, y de otra parte, el personal laboral dependiente de aquélla, representado por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación General del Trabajo (CGT), Sindicatos que ostentan la condición de más representativos en el ámbito en el que el Convenio se formaliza y que suman, en su conjunto, la totalidad de los miembros del Comité de Empresa de la Universidad.

CAPÍTULO II**Ámbito de aplicación y vigencia****Artículo 2. Ámbito del Convenio.**

1. El presente Convenio colectivo será de aplicación en todos los Servicios y Centros de la UNED que radiquen en el territorio nacional.

2. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que preste servicios retribuidos en la UNED en virtud de relación jurídico laboral común, formalizada a través de contrato de trabajo suscrito por el interesado y el excelentísimo señor Rector Magnífico, o cargo de la Universidad en quien delegue, percibiendo sus retribuciones con cargo a las correspondientes partidas de personal laboral fijadas en el Capítulo I de los Presupuestos de la UNED.

3. No obstante lo previsto en los números anteriores, quedarán excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los contratos de trabajo de régimen laboral común cuando tal exclusión se pacte expresamente entre la UNED y el correspondiente trabajador, y siempre y cuando las funciones a realizar tengan carácter directivo o supongan el desempeño de actividades de especial confianza o de significada relevancia.

El número de contratos de trabajo realizados conforme a lo previsto en este número 3 y el número de trabajadores que se encuentren en la situación contemplada en el artículo 14.2 de este Convenio no podrán, en su conjunto, superar el 2 por 100 del número de plazas recogidas en la RPT.

Artículo 3. Vigencia.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el día 30 de junio de 2003, siendo de aplicación los efectos económicos derivados del mismo desde el día 1 de enero de 2000.

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

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

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

CAPÍTULO III**Interpretación, seguimiento y condiciones de aplicación del Convenio****Artículo 4. Comisión Paritaria.**

1. Se constituye una Comisión Paritaria para el seguimiento e interpretación del presente Convenio, Comisión que, asimismo, velará por su correcta aplicación, todo ello sin perjuicio de las competencias propias de los órganos administrativos y judiciales correspondientes.

2. La Comisión Paritaria estará compuesta por seis representantes de la UNED, designados por el Gerente, y seis representantes del personal,

designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, pudiendo estar asistidas ambas partes por un máximo de tres asesores con voz pero sin voto.

Ostentarán la presidencia y la secretaría de la Comisión Paritaria los representantes de la UNED que designe el Gerente.

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que este Convenio, se incorporarán al mismo como anexos, y serán objeto de publicación en el «Boletín Interno de Coordinación Administrativa» de la UNED (en lo sucesivo, BICI) para general conocimiento.

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

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

Artículo 5. 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 periodo de vigencia mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual resultaren superiores a las previstas en este Convenio.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam» las condiciones económicas particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras de este Convenio y vengán derivadas de norma preexistente estatal o convenida colectivamente.

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

CAPÍTULO IV**Organización del trabajo****Artículo 7. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la UNED y su aplicación práctica corresponde al Gerente en el marco de la legislación vigente y en particular en los Estatutos de la UNED.

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

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

Artículo 8. Relación de puestos de trabajo.

1. La UNED elaborará, y mantendrá actualizada durante el periodo de vigencia del presente Convenio, la relación de puestos de trabajo (RPT) del personal laboral de la Universidad.

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

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

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

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

Artículo 9. *Documento de identificación.*

La UNED facilitará al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio el oportuno documento de identificación personal.

Artículo 10. *Certificaciones de servicios.*

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

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

Se definen los siguientes grupos profesionales y salariales con la correspondiente titulación exigida para el ingreso en los mismos:

Grupo: I. Titulación: Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo: II. Titulación: Diplomado, Ingeniero o Arquitecto técnico o equivalente.

Grupo: III. Titulación: Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.

Grupo: IV. Titulación: Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.

Grupo: V. Titulación: Certificado de Escolaridad o equivalente.

Artículo 12. *Categorías, especialidades y funciones.*

Las categorías profesionales y, en su caso, las especialidades de que puedan constar, así como los Grupos en que están incluidas y sus funciones generales, se contienen en el Anexo I del presente Convenio.

CAPÍTULO VI

Modificación de las condiciones de trabajo y movilidad funcional

Artículo 13. *Trabajos en la misma, superior o inferior categoría.*

1. En los casos en que por vacante, ausencia o baja temporal de un trabajador se prevea que pueden producirse perjuicios para el servicio, podrá designarse como suplente otro trabajador de la Universidad, preferentemente de la misma categoría, comunicándolo previamente al Comité de Empresa.

El trabajo así desarrollado no dará lugar en ningún caso al ascenso del trabajador, pero constará en el expediente del interesado y podrá ser considerado como mérito para acceder a la plaza con carácter definitivo a través de los sistemas de traslado o de promoción.

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

3. Si, por necesidades perentorias la Universidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

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

Artículo 14. *Atribución de funciones especiales.*

1. La UNED podrá asignar a un trabajador, con la conformidad del mismo, el desarrollo de funciones específicas de carácter eventual durante un periodo que no podrá exceder de quince días en cada trimestre natural.

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

El número de trabajadores que se encuentren en la situación prevista en este número 2 y el número de contratos de trabajo celebrados conforme a lo regulado en el artículo 2.3 de este Convenio no podrá superar, en su conjunto, el 2 por 100 del número de plazas recogidas en la RPT.

3. Las funciones previstas en este artículo podrán, en su caso, ser desempeñadas simultáneamente con las ordinarias del puesto de trabajo del interesado, que percibirá un complemento especial cuyo importe fijará la UNED, de hasta un 50% del salario base que corresponda al trabajador durante el periodo en que desarrolle tales funciones.

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

Artículo 15. *Capacidad disminuida.*

1. El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras 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 de personal que hubiera tenido reconocimiento del derecho al percibo de pensión por incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual, se le señalará la clasificación adecuada a su capacidad.

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

2. Por la Universidad deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física.

CAPÍTULO VII

Ingreso, provisión de puestos de trabajo y contratación temporal

Artículo 16. *Ingreso.*

Para el ingreso al servicio de la Universidad, será necesario poseer la titulación prevista en el artículo 11 para el correspondiente al Grupo Profesional, así como la específica que, en su caso, esté determinada en la RPT y los demás requisitos establecidos en las disposiciones generales de ingreso en la Administración Pública y en la convocatoria.

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

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

Artículo 17. *Sistemas de provisión de puestos de trabajo.*

1. Todos los puestos de trabajo contenidos en la RPT se cubrirán mediante los procedimientos regulados en este Capítulo.

El procedimiento para modificar la categoría profesional de los trabajadores será exclusivamente el de promoción interna regulado en el artículo 19.

2. Para la provisión de vacantes de personal laboral fijo en la UNED se seguirán los siguientes procedimientos: traslado, promoción interna y pruebas selectivas de acceso libre.

La totalidad de las vacantes existentes en cada categoría y especialidad serán ofertadas en concurso de traslados, y las vacantes que resulten de éste, a promoción interna. Las plazas no cubiertas por promoción interna se proveerán mediante pruebas selectivas de acceso libre.

Artículo 18. Concurso de traslados.

1. Podrá concurrir a este procedimiento todo el personal fijo acogido a este Convenio que pertenezca al mismo o superior grupo profesional y siempre que ostente la misma categoría y especialidad.

Para participar en el Concurso será requisito indispensable llevar al menos un año de servicios prestados con carácter de personal laboral fijo en el puesto de trabajo desde el que se concursa. Dicho requisito no se exigirá a los trabajadores excedentes voluntarios con derecho a reingreso.

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

3. Los méritos a tener en cuenta para la resolución de concurso de traslado se determinarán en el correspondiente baremo de méritos que será negociado con el Comité de Empresa.

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

Artículo 19. Promoción interna.

1. Los trabajadores con relación jurídica laboral de carácter indefinido, acogidos a este Convenio, tendrán derecho a la promoción y al ascenso a través del procedimiento establecido en el presente artículo, siempre que posean la titulación académica exigida para el Grupo y categoría a que pertenezca la plaza convocada, y los demás requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias.

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

3. La promoción interna se realizará mediante concurso oposición. Ello no obstante, la Comisión Paritaria podrá acordar que la promoción interna a determinadas categorías o especialidades de los Grupos IV y V tenga lugar exclusivamente mediante concurso.

4. Tendrá acceso al sistema de promoción interna todo el personal de la UNED con relación jurídico laboral común de carácter indefinido, con una antigüedad de al menos un año en la Universidad, que reúna los requisitos correspondientes y pertenezca a Grupo profesional igual o inferior en uno o dos niveles al de las plazas convocadas.

5. La convocatoria se publicará en el BICI y podrá ser conjunta con la de concurso de traslados. El baremo de méritos y la estructura y contenido de la fase de oposición se negociarán con el Comité de Empresa.

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

Artículo 20. Pruebas selectivas de acceso libre.

1. Las pruebas selectivas de acceso libre se realizarán por el sistema de concurso oposición. Ello no obstante, y si así lo acuerda la Comisión Paritaria, para determinadas categorías o especialidades podrán realizarse exclusivamente por el sistema de oposición.

2. El baremo de méritos, cuya puntuación máxima no podrá exceder del 30 por 100 de la puntuación total del proceso selectivo, y la estructura y contenido de los ejercicios de la fase de oposición se negociarán con el Comité de Empresa, e incluirán como mínimo las exigencias establecidas en las convocatorias de promoción interna para iguales puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 21. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para los Grupos profesionales I y II, de un mes para los Grupos III y IV y de quince días laborables para el Grupo V.

Artículo 22. Tribunales.

1. Los Tribunales, titulares y suplentes, serán designados en cada convocatoria y, con arreglo a las bases de la misma, les corresponderá el desarrollo y la calificación en el proceso selectivo. Estarán constituidos por un número de miembros no inferior a cinco, y en su composición se velará por el cumplimiento del principio de especialidad.

2. El Comité de Empresa podrá designar a dos vocales de cada Tribunal.

3. La totalidad de los miembros de los Tribunales deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en los puestos de trabajo convocados. Siempre que se cumpla el principio de especialidad, podrá eximirse del requisito de titulación. Podrán ser designados asesores especialistas, cuya función se limitará a informar respecto de las pruebas y méritos relativos a su especialidad.

4. Los Tribunales actuarán con total independencia y responsabilidad.

Artículo 23. Reingreso de trabajadores excedentes.

1. El reingreso al servicio activo de los excedentes sin reserva de puesto, se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso de traslado.

2. Asimismo el reingreso podrá efectuarse por adscripción provisional con ocasión de vacante 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 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 UNED determine.

Artículo 24. Movilidad entre las Administraciones Públicas.

Los trabajadores de otras Administraciones Públicas podrán acceder a puestos de trabajo de la RPT de la UNED cuando quede suficientemente garantizada la reciprocidad de ese derecho y a través del procedimiento que se fijará previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Artículo 25. Contratación temporal.

1. La UNED podrá formalizar contratos por sustitución del personal en los términos previstos en la legislación vigente.

2. Cuando hubiere de proveerse alguna vacante y no pudiera serlo con la urgencia necesaria a través de los procedimientos regulados en los artículos anteriores, se procederá a la contratación temporal conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. La duración de estos contratos no superará el término de las fases de selección correspondientes al puesto en cuestión.

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

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

5. El procedimiento de selección de personal temporal, que atenderá a criterios de agilidad en la contratación y de participación de los órganos de representación de los trabajadores en dicho procedimiento y, en todo caso, a los principios de mérito y capacidad, se negociará con el Comité de Empresa.

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

CAPÍTULO VIII

Jornada de trabajoArtículo 26. *Jornada de trabajo.*

1. La distribución semanal de la jornada de trabajo se acordará por la Comisión Paritaria prevista en el artículo 4 del presente Convenio.

2. La jornada se desarrolla en alguna de las formas siguientes:

- a) Jornada continuada de lunes a viernes en turno de mañana o tarde.
- b) Jornada de mañana y tarde de lunes a viernes, con un tiempo de descanso mínimo de 1 hora que se adecuará a las necesidades de servicio.
- c) Jornada con horario especial, determinado en función de las condiciones singulares del puesto.

3. La relación de puestos de trabajo establecerá el tipo de jornada aplicable a cada caso.

Artículo 27. *Período de descanso.*

El período de descanso previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores será considerado como de trabajo efectivo.

Artículo 28. *Absentismo.*

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

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

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada fijada en el artículo 26.

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

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

A estos efectos, tendrán la consideración de horas nocturnas las realizadas entre las 22 y las 6 horas.

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

5. Las horas extraordinarias no podrán exceder de 60 anuales, excepto las destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes o las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

Artículo 30. *Calendario laboral.*

A través del calendario laboral, que se negociará con el Comité de Empresa, se fijarán los horarios y turnos de trabajo, los periodos de vacaciones y permisos y los de reducción de jornada, así como las fiestas de carácter académico y las normas para el disfrute de los días de libre disposición.

CAPÍTULO IX

Vacaciones, permisos y licenciasArtículo 31. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración. Si así lo permiten las necesidades del servicio, las vacaciones podrán disfrutarse en dos quincenas naturales o en treinta días naturales, en este caso a través de periodos mínimos de siete días naturales consecutivos.

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

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

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

Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

1. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días, con independencia del lugar en el que el hecho se produzca, en caso de nacimiento de un hijo y en el de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de hospitalización o enfermedad grave, el permiso podrá solicitarse en cualquier momento de su proceso.
- c) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.

2. Los trabajadores podrán disfrutar de hasta cuatro días al año por motivos justificados y suficientemente acreditados. Dichos días podrán añadirlos a los previstos en el número anterior o solicitarlos por otras causas justificadas no previstas en el mismo.

3. Los trabajadores podrán disfrutar hasta de seis días laborables libres cada año natural, por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales ni a los turnos de Semana Santa o Navidad. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio.

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

Artículo 33. *Licencias no retribuidas.*

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

CAPÍTULO X

Suspensión y extinción del contrato de trabajoArtículo 34. *Suspensión con reserva de puesto.*

Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del puesto en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora en los términos previstos en la legislación vigente.

b) Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio, o Prestación Social Sustitutoria con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio, previa solicitud de reingreso. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, se entenderá que renuncia a éste por voluntad propia quedando totalmente extinguida la relación laboral. Durante el cumpli-

miento de este servicio se tendrá derecho al percibo de las pagas extraordinarias, viniendo el trabajador obligado a reintegrar su importe en el supuesto de que no se reincorporase a su puesto de trabajo en el plazo citado.

c) 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 reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 35. *Excedencia voluntaria.*

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio de la Universidad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en el supuesto de que se solicite para atender el cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, caso en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en el que la iniciación, en su caso, de un nuevo periodo de excedencia por otro hijo pondrá fin al que se viene disfrutando.

Artículo 36. *Excedencia forzosa.*

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

Artículo 37. *Excedencia por incompatibilidad.*

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

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

Artículo 38. *Jubilación forzosa.*

Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

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

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Artículo 39. *Estructura salarial.*

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

1. Salario base.
2. Complementos salariales.

a) Complementos personales:

Antigüedad.
Antigüedad consolidada.
Complemento «ad personam».

b) Complementos de puestos de trabajo:

Dirección o jefatura.
Jornada de mañana y tarde.
Aplicación de nuevas tecnologías.

c) Complementos por cantidad o calidad del trabajo:

Horas extraordinarias.
Complemento especial.

d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias.

3. Percepciones no salariales.

Indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 40. *Recibo del salario.*

La Universidad está obligada, en los pagos periódicos, a entregar un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes.

Artículo 41. *Salario base.*

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

La cuantía del salario base para cada grupo será la que se establece en el anexo II.

Artículo 42. *Antigüedad.*

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

a) Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad.

b) El valor del nuevo trienio es el que se fija en el Anexo II, sin distinción de categoría.

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

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

Artículo 43. *Complemento de dirección o jefatura.*

Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen dentro de su categoría profesional, puestos que suponen el ejercicio de funciones de dirección, jefatura o coordinación de uno o más trabajadores.

Este complemento podrá ser de aplicación al personal de todos los Grupos del Convenio.

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

La cuantía de este complemento es la que se fija en el Anexo II.

Artículo 44. *Complemento de jornada de mañana y tarde.*

La realización de la jornada de mañana y tarde prevista en el artículo 26 del presente Convenio se retribuirá con un complemento cuya cuantía será la que se fija en el anexo II.

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

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

Artículo 45. *Complemento de aplicación de nuevas tecnologías.*

Retribuirá al personal que ocupe puestos de trabajo con funciones de desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías en el CSI de la Universidad, así como a los puestos de trabajo con tales funciones que lo tengan atribuido en la RPT. Su cuantía se establece en el anexo II.

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

Artículo 46. *Complemento especial.*

El complemento especial se percibirá en los supuestos previstos en el artículo 14 de este Convenio Colectivo y su cuantía la fijará la UNED en función de las tareas a desarrollar, sin que en ningún caso pueda superar el 50 por 100 del salario base que corresponda al trabajador durante el periodo que desarrolle tales funciones.

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

Artículo 47. *Pagas extraordinarias.*

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

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

Artículo 48. *Indemnizaciones por razón del servicio.*

El trabajador que, por razón del servicio, deba desplazarse a localidad distinta de la de su centro de trabajo en virtud de orden previa y expresa de la Gerencia será indemnizado en las cuantías y términos que se fijan para los funcionarios del Estado en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y disposiciones complementarias y de desarrollo.

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

En todo caso, la dieta mínima por alojamiento y por manutención será la figurara en el anexo II.

CAPÍTULO XII

Formación

Artículo 49. *Plan de Formación.*

La Universidad establecerá a través del Plan de Formación y en el seno de la Comisión de Formación en la que participa el Comité de Empresa, las actuaciones necesarias para la formación, reciclaje, perfeccionamiento y capacitación del personal, consignando anualmente una partida presupuestaria para facilitar la formación de sus empleados públicos.

Artículo 50. *Promoción profesional.*

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

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.

Artículo 51. *Capacitación profesional.*

La Universidad, dentro de los planes de Formación, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los empleados en función

de las necesidades organizativas, de la mejor prestación de los servicios así como para asegurar la adecuación en el empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 52. *Asistencia a seminarios.*

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

CAPÍTULO XIII

Acción social

Artículo 53. *Programa de Acción Social.*

La UNED destinará a beneficios sociales cada año la cuantía recogida a tal fin en su presupuesto.

La tipología y cuantía de los beneficios sociales a disfrutar será la que se establezca en el Programa anual de Acción Social, que se aprueba a propuesta de la Comisión de Asuntos Sociales, de la que forma parte el Comité de Empresa y los órganos de representación del personal funcionario.

Artículo 54. *Enseñanza universitaria.*

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

Artículo 55. *Anticipos y préstamos reintegrables.*

La Universidad podrá conceder anticipos y préstamos reintegrables al personal laboral en las condiciones que determine la Comisión Paritaria.

Artículo 56. *Prestaciones por jubilación.*

Al producirse la jubilación forzosa de un trabajador que tuviera 10 años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

Asimismo, los trabajadores que se jubilen voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecida en la legislación vigente, tendrán derecho a las indemnizaciones del párrafo anterior.

El personal afectado por este convenio podrá jubilarse a partir de los 60 años concediéndosele una gratificación por una sola vez y por el referido hecho de acuerdo con la siguiente escala:

60 años,	1.051.000 pesetas
61 años,	913.000 pesetas
62 años,	770.000 pesetas
63 años,	632.000 pesetas

Artículo 57. *Incapacidad temporal.*

La Universidad completará las percepciones que el trabajador perciba durante la situación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales, durante los 18 meses máximos de aquella.

CAPÍTULO XIV

Seguridad y salud laboral

Artículo 58. *Salud laboral.*

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos

laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en el caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la Universidad está obligada a promover, formular y poner en práctica una adecuada política de seguridad y salud en todos sus centros de trabajo, garantizando una protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante 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 31/1995, de 8 de noviembre, y disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la articulación de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

Artículo 59. *Participación de los trabajadores.*

La participación de los trabajadores en las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral se articulan a través de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, que, conforme a las disposiciones vigentes, son los órganos internos especializados de participación en esta materia de la UNED.

En la Universidad se encuentran elegidos los Delegados de Prevención y constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el que se integran representantes de los trabajadores y del personal funcionario de la UNED, y que se rige por el Reglamento de funcionamiento interno aprobado por el pleno del mismo, al que se remiten las partes a los efectos de este artículo.

Artículo 60. *Medios y equipos de protección personal.*

La Universidad facilitará a los trabajadores, los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realizan.

El Comité de Seguridad y Salud velará para que las prendas de protección reúnan las características adecuadas.

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

Artículo 61. *Protección a la maternidad.*

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

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

Artículo 62. *Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención por las empresas contratistas.*

La Universidad exigirá a las empresas contratistas el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 63. *Reconocimiento médico anual.*

Los trabajadores de la UNED tendrán derecho a un reconocimiento médico anual cuyas características generales se determinarán por el Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO XV

Derechos sindicales

Artículo 64. *La representación colectiva de los trabajadores.*

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Representación Sindical y en este Convenio.

No obstante, los derechos y garantías que en este Convenio se reconocen a los órganos de representación unitaria y sindical de los trabajadores, podrán ser ampliados mediante pactos o acuerdos formalizados por la UNED y las organizaciones sindicales.

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

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

Artículo 65. *Representación unitaria de los trabajadores.*

1. El órgano de representación unitaria de los trabajadores será el Comité de Empresa, en los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores, y los Delegados de Personal en los centros que tengan menos de 50 trabajadores.

2. La elección de los Delegados de Personal y del Comité de Empresa tendrá carácter provincial para todos los Centros de la UNED existentes en una provincia, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 9/1987 y en el número 2 del artículo anterior.

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

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

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

Artículo 66. *Derechos e infraestructura del Comité de Empresa y de los Delegados de Personal.*

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

a) El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina, así como la utilización de fotocopiadora.

b) Se facilitará al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal los tablones de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las señaladas por la ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

c) Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores para poder ejercer su función de representación. La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Podrá acordarse la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa en uno o varios de ellos.

Cuando la acumulación suponga, de hecho, la liberación de un representante durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la previa notificación a la UNED.

Si la acumulación no supone la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

2. En el desarrollo de su función representativa, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por la UNED. Estas reuniones no se computarán a efectos del crédito horario.

Artículo 67. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal disfrutará de las garantías establecidas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 68. *Reuniones y asambleas de los trabajadores.*

1. El comité de Empresa, las Secciones Sindicales y un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla, podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo, siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación.

2. Se podrán convocar Asambleas en los centros de trabajo dentro del horario laboral, previa autorización de la UNED y en las condiciones siguientes:

a) Únicamente se concederá autorización hasta un máximo de veinte horas en cada año natural, de las cuales diez corresponderán al Comité de Empresa y los trabajadores y diez a las Secciones Sindicales.

b) En ningún caso la realización de estas Asambleas debe perjudicar la prestación de los servicios. La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.

c) El aviso de convocatoria deberá presentarse ante la Gerencia de la UNED con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

3. Las asambleas se celebrarán en locales adecuados a tal fin facilitados por la Universidad. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

Artículo 69. *Representación Sindical.*

1. La representación sindical estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los Sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con el presente Convenio.

2. Las Secciones Sindicales que constituyan las Organizaciones Sindicales estarán representadas ante la UNED por el número de Delegados Sindicales previsto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, elegido por y entre sus afiliados.

3. Las Secciones Sindicales tendrán derecho a utilizar tableros de anuncios a fin de facilitar la difusión de la información que pueda interesar a sus afiliados o a los trabajadores en general.

Artículo 70. *Derechos y garantías de los Delegados Sindicales.*

1. Los Delegados Sindicales, que deberán ser trabajadores en activo de la UNED, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa.

2. Los Delegados Sindicales representan a los afiliados de su organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la UNED y tienen derecho a ser oídos por la Universidad en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Asimismo, tienen derecho a ser informados y oídos por la UNED con carácter previo acerca de las medidas disciplinarias que se vayan a adoptar o se adopten que afecten a los afiliados al sindicato.

Artículo 71. *Cuota sindical.*

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

CAPÍTULO XVI

Régimen disciplinario

Artículo 72. *Régimen disciplinario.*

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

Artículo 73. *Faltas.*

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

2. Serán faltas leves las siguientes:

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

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación de falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

3. Serán faltas graves las siguientes:

a) Las faltas de disciplina en el trabajo o del respecto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene de trabajo establecidas, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

f) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

j) La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

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

n) El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de la situación de incompatibilidad.

4. Serán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

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

f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

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

Artículo 74. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Artículo 75. Procedimiento.

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

Artículo 76. 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 retraso imputable al trabajador expedientado.

Artículo 77. Responsabilidad.

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

Artículo 78. Denuncia.

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

Disposición adicional primera. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Disposición adicional segunda. Derogación de convenios, pactos y acuerdos.

De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo, que constituye un todo indivisible, deroga en su integridad al anteriormente vigente, así como a todos los pactos y acuerdos formalizados en su ámbito y durante el periodo de su aplicación con las representaciones de los trabajadores.

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

Disposición adicional tercera. Incorporación de nuevos colectivos de trabajadores.

La incorporación al ámbito de aplicación del Convenio de nuevos colectivos de trabajadores de la UNED se realizará previo acuerdo de la Universidad y las Centrales Sindicales firmantes del mismo.

Disposición adicional cuarta. Prendas de trabajo.

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

La determinación de las mismas, colectivos de personal a que afecta, número y periodicidad vigentes en la Universidad se establecerán por acuerdo de la Comisión Paritaria oído el Comité de Empresa.

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

Disposición transitoria primera. Correspondencia de Grupos profesionales.

Mantiéndose en el presente Convenio la estructura de Grupos profesionales existente antes de su entrada en vigor, los trabajadores incluidos en el mismo mantendrán el idéntico Grupo profesional de pertenencia.

Disposición transitoria segunda. Constitución de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se constituirá dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria tercera. Complemento «ad personam».

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo vinieran percibiendo el anterior complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad, continuarán recibiendo las mismas cantidades en concepto de complemento «ad personam».

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

Disposición transitoria cuarta. Paga única.

La UNED abonará, con el objeto de compensar la larga duración del proceso de negociación, en una paga y por una sola vez, las cantidades que para cada grupo de titulación a continuación se indican:

- Grupo I, 32.295 pesetas.
- Grupo II, 27.195 pesetas.
- Grupo III, 24.042 pesetas.
- Grupo IV, 19.944 pesetas.
- Grupo V, 18.855 pesetas.

Tendrán derecho a percibir la paga prevista en esta Disposición Transitoria los trabajadores de la UNED que se encuentren en situación de servicio activo en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, siempre que hayan prestado servicios ininterrumpidos en la UNED durante todo el año inmediatamente anterior a dicha entrada en vigor.

Percibirán dicha paga, igualmente, los trabajadores jubilados durante el año inmediatamente anterior a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

En el caso de que durante dicho periodo el trabajador hubiera cambiado de categoría y Grupo dentro de la UNED, percibirá la cuantía señalada al Grupo de clasificación superior.

ANEXO I**Grupos, categorías y funciones**

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

Las categorías que pertenecen a este grupo son las siguientes:

Licenciado, Ingeniero, Arquitecto: Realiza las funciones para las que le habilita su titulación, dentro de la estructura y cometidos de la Unidad en la que está adscrito.

Analista de sistemas C.S.I.: Realiza los trabajos de análisis, programación, planificación y coordinación de aplicaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Titulado superior Centro de Documentación Europea: Realiza el control, clasificación y organización de los fondos documentales del C.D.E. en relación con los Servicios de Documentación de las Instituciones Europeas. Efectúa el seguimiento de los temas Comunitarios de mayor actualidad y colabora en los Cursos sobre Comunidades Europeas de la UNED.

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

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

Las categorías que pertenecen a este grupo son las siguientes:

Diplomado, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico: Realiza las funciones para las que le habilita su titulación, dentro de la estructura y cometidos de la Unidad en la que está adscrito.

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

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

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

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

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

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

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

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

Coordinador de comunicaciones/redes: Tiene a su cargo la coordinación telefónica, incidencias y facturación; preparación de prescripciones técnicas para suministro y mantenimiento de redes; coordinación de trabajos

con las empresas adjudicatarias; seguimiento y control de la ejecución de obras que lleven asociado cableado y coordinación del personal de centralita.

Grupo III.—Se integran en este grupo aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y cuyo desempeño exige el dominio con plena responsabilidad de un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desempeñar y que, por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo. Los trabajadores de este grupo deberán estar en posesión del título de Formación Profesional de 2.º grado o equivalente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19.2 del Convenio.

Las categorías que integran este grupo son las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las categorías integradas en este grupo son las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las categorías incluidas en este grupo son las siguientes:

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Cuantías de los conceptos retributivos

I. Salario base: La cuantía anual del salario base, cuantía se percibirá dividida entre doce pagas mensuales ordinarias y tres extraordinarias, según lo previsto en los artículos 41 y 47 del Convenio, será la siguiente para cada uno de los Grupos profesionales:

Grupo I: 3.845.250 pesetas.

Grupo II: 3.272.400 pesetas.

Grupo III: 2.921.490 pesetas.

Grupo IV: 2.466.270 pesetas.

Grupo V: 2.343.960 pesetas.

II. Complemento de antigüedad: La cuantía anual del complemento de antigüedad, cuantía que se percibirá dividida entre doce pagas mensuales ordinarias y tres extraordinarias según lo previsto en los artículos 42 y 47 del Convenio, será de 75.090 pesetas cada trienio para todos los Grupos profesionales.

III. Complementos de dirección o jefatura y de jornada de mañana y tarde: Las cuantías anuales de cada uno de los complementos de Dirección o Jefatura y de Jornada de mañana y tarde, que se percibirán en doce mensualidades y en los supuestos previstos en los artículos 43 y 44 del Convenio, serán las siguientes, en función de los Grupos profesionales:

Grupo I: 432.096 pesetas.

Grupo II: 363.900 pesetas.

Grupo III: 321.648 pesetas.

Grupo IV: 276.912 pesetas.

Grupo V: 252.300 pesetas.

IV. Complemento de aplicación de nuevas tecnologías: La cuantía anual del complemento de aplicación de nuevas tecnologías, que se percibirá en doce mensualidades y en los supuestos previstos en el artículo 45 del Convenio, será la siguiente, en función de los Grupos profesionales:

Grupo I: 850.536 pesetas.

Grupo II: 425.256 pesetas.

Grupo III: 212.616 pesetas.

V. Horas extraordinarias: La hora extraordinaria, cuando el trabajador solicite expresamente su retribución en metálico conforme a lo pre-

visto en el artículo 29.4 del Convenio, se retribuirá en una cantidad equivalente al salario bruto anual del correspondiente grupo profesional dividido entre 1.470, incrementándose el resultado en un 67 por 100.

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

VI. Indemnizaciones por razón del servicio: Conforme a lo previsto en el artículo 47 del Convenio, el valor mínimo de las dietas en territorio nacional será de 7.200 pesetas la dieta por alojamiento y de 4.800 pesetas la dieta por manutención.

1425

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del Convenio colectivo de la empresa «BSN GlassPack España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «BSN GlassPack España, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9013242), que fue suscrito con fecha 17 de noviembre de 2000 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de diciembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2000-2001 Y 2002, DE LA EMPRESA «BSN GLASSPACK ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE ALCALÁ DE GUADAIRA Y MADRID

CAPÍTULO I

Disposiciones varias

Artículo 1. *Ámbito del Convenio.*

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la compañía «BSN GlassPack España, Sociedad Anónima», con su personal, en el centro de trabajo de Madrid y en la fábrica de Alcalá de Guadaira (Sevilla), y en la oficina Comercial de Sevilla.

Artículo 2. *Vigencia.*

Las normas que integran el presente Convenio entrarán en vigor a partir del 1 de Enero de 2000 una vez firmado por las Representaciones económica y social, constituyendo la norma esencial e inalterable de todo cuanto en el mismo queda previsto. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 3. *Duración y prórroga.*

La duración de este Convenio se fija en tres años, expirando por tanto su vigencia el 31 de Diciembre de 2002.

De no denunciarse antes de su expiración se prorrogará su vigencia hasta ser sustituido por otro Convenio o pacto.

Artículo 4 *Compensación y absorción.*

Las condiciones de trabajo y económicas, estimadas en su conjunto, que por el presente Convenio se implantan, se establecen con carácter de mínimas y son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras concedidas voluntariamente por la Empresa, sea cuál sea la causa o razón de su concesión y nombre con que se designen; y con cualquiera que emane de disposición legal o convencional que pudiera ser invocada como aplicable, operando en caso de conflicto de normas

la compensación y absorción cuando los salarios y demás condiciones del Convenio en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

No se absorberán con las mejoras pactadas en este Convenio las cantidades concedidas en concepto de complemento de sueldo a algunos trabajadores como estímulo para su traslado a otro centro de trabajo, o como compensación para la cancelación del Plan de medición de Resultados.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Facultades de la Dirección.*

Será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa:

1.º La organización administrativa, técnica e industrial de sus actividades, así como también introducir las variaciones, modificaciones, alteraciones y supresiones que considere conveniente en Departamentos, Secciones, Talleres, Instalaciones o Métodos de Fabricación, para aumentar rendimientos, mejorar calidades o disminuir costos.

2.º El establecimiento y la exigencia de rendimientos mínimos.

3.º La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.

4.º La fijación de los porcentajes de género defectuoso y del nivel calidad admitidos a lo largo de todo el proceso de fabricación (mezclas de materias primas, cargas de hornos, fusión, elaboración de envases, vitrificado, escogido y almacenamiento etc.), y la aplicación de las sanciones para el culpable de incumplimiento de este apartado, se establecerán previa audiencia del Comité, al que se notificará el incumplimiento de que se trate y la sanción prevista; se considerará cumplido el trámite cuando el Comité no haya entregado su informe en plazo de cinco días desde la notificación mencionada.

5.º El exigir la vigilancia, atención, engrase y limpieza de la maquinaria encomendada, así como de los lugares de trabajo, dentro del marco general de la obligación de la Empresa de mantenimiento y limpieza tanto interior como exterior de toda la fábrica en prevención de accidentes

6.º La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.

7.º Estudiar, implantar y revisar sistemas de incentivos basados en mediciones correctas de los resultados y que tengan como consecuencia un beneficio económico para los trabajadores y un beneficio en producción de la Empresa.

8.º Poner en conocimiento de la representación de los trabajadores y estudiar sus comentarios y sugerencias en relación a todos los cambios y modificaciones resultantes por la aplicación de los Artículos de este capítulo.

Las modificaciones que afecten al apartado 7.º, se implantarán por un período de prueba, a determinar en cada caso de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores para su estudio, pero será necesaria la aprobación de la representación de los trabajadores para su implantación definitiva.

Las representaciones Económicas y Social consideran necesario dejar reflejado en este Convenio la conveniencia de que a través de esta última se mantenga informado al personal de la marcha, proyectos y cambios que se prevean para la compañía, ya que consideran que todos ellos pueden afectar de manera directa o indirecta a los trabajadores.

Para ello se establece que, cuando la representaciones Económica y Social lo estimen conveniente, se realicen las reuniones que sean necesarias para este fin.

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 6. *Reconocimiento de categorías.*

Todos los trabajadores de la empresa quedan reconocidos en la categoría que actualmente ostentan.

Artículo 7. *Categorías profesionales.*

La Empresa «BSN GlassPack España, Sociedad Anónima», podrá mantener en las plantillas normales del personal las categorías profesionales siguientes:

a) Técnicos Titulados: Ingenieros Superiores, Licenciados, Peritos o Ingenieros Técnicos, Médicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios.