

ANEXO I

Retribuciones mínimas con efectos de 31 de diciembre de 1997
(pesetas brutas)

Categorías y/o niveles*	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
	(× 16)		(× 16)	
Supervisor ventas	192.948	3.087.168	6.708	107.328
Jefe administrativo zona	1. 180.237	2.883.792	6.522	104.352
	2. 167.031	2.672.496	6.522	104.352
	3. 153.849	2.461.584	6.522	104.352
Jefe sección servicio	180.252	2.884.032	6.453	103.248
Asistente comercial	138.030	2.208.480	4.065	65.040
Promotor de ventas	105.216	1.683.456	—	—
Administrativos:				
Nivel 1	108.828	1.741.248	3.261	52.176
Nivel 2	120.630	1.930.080	3.558	57.408
Nivel 3	129.090	2.065.440	3.765	60.240
Nivel 4	136.773	2.188.368	3.975	63.600
Nivel 5	143.856	2.301.696	4.194	67.104
	(× 14)		(× 14)	
Personal almacén de logística:				
Jefe almacén	264.354	3.700.956	13.368	187.152
Encargado principal	205.998	2.883.972	7.800	109.200
Encargado	173.169	2.424.366	7.800	109.200
Auxiliar encargado	139.200	1.948.800	5.481	76.734
Almacenero	A. 164.409	2.301.726	4.794	67.116
	B. 147.531	2.065.434	4.302	60.228
	C. 139.140	1.947.960	4.101	57.414
Carretillero	131.862	1.846.068	5.157	72.198
M. especializado	C. 129.786	1.817.004	4.911	68.754
	D. 124.374	1.741.236	3.729	52.206
Mozo	90.852	1.271.928	—	—
Administrativos:				
Nivel 1	124.374	1.741.236	3.729	52.206
Nivel 2	137.865	1.930.110	4.101	57.414
Nivel 3	147.531	2.065.434	4.302	60.228
Nivel 4	156.312	2.188.368	4.545	63.630
Nivel 5	164.409	2.301.726	4.794	67.116
Nivel 6	174.273	2.439.822	5.043	70.602
Nivel 7	205.998	2.883.972	7.452	104.328

* El personal con categoría y/o nivel no contemplado en tabla lo mantendrá «ad personam», así como su estructura salarial, hasta tanto sea aplicada la valoración de puestos de trabajo.

ANEXO II

Retribuciones mínimas con efectos de 1 de enero de 1998
(pesetas brutas)

Categorías y/o niveles*	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
	(× 16)		(× 16)	
Supervisor ventas	197.001	3.152.016	6.849	109.584
Jefe administrativo zona	1. 184.023	2.944.368	6.660	106.560
	2. 170.541	2.728.656	6.660	106.560
	3. 157.080	2.513.280	6.660	106.560
Jefe sección servicio	184.038	2.944.608	6.588	105.408
Asistente comercial	140.931	2.254.896	4.149	66.384
Promotor de ventas	107.427	1.718.832	—	—
Administrativos:				

Categorías y/o niveles*	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
Nivel 1	111.114	1.777.824	3.330	53.280
Nivel 2	123.165	1.970.640	3.663	58.608
Nivel 3	131.802	2.108.832	3.843	61.488
Nivel 4	139.647	2.234.352	4.059	64.944
Nivel 5	146.877	2.350.032	4.281	68.496
	(× 14)		(× 14)	
Personal almacén de logística:				
Jefe almacén	269.907	3.778.698	13.650	191.100
Encargado principal	210.324	2.944.536	7.965	111.510
Encargado	176.808	2.475.312	7.965	111.510
Auxiliar encargado	142.125	1.989.750	5.595	78.330
Almacenero	A. 167.862	2.350.068	4.896	68.544
	B. 150.630	2.108.820	4.392	61.488
	C. 142.062	1.988.868	4.188	58.632
Carretillero	134.631	1.884.834	5.265	73.710
M. especializado	C. 132.513	1.855.182	5.013	70.182
	D. 126.987	1.777.818	3.807	53.298
Mozo	92.760	1.298.640	—	—
Administrativos:				
Nivel 1	126.987	1.777.818	3.807	53.298
Nivel 2	140.760	1.970.640	4.188	58.632
Nivel 3	150.630	2.108.820	4.392	61.488
Nivel 4	159.597	2.234.358	4.641	64.974
Nivel 5	167.862	2.350.068	4.896	68.544
Nivel 6	177.933	2.491.062	5.148	72.072
Nivel 7	210.324	2.944.536	7.608	106.512

* El personal con categoría y/o nivel no contemplado en tabla lo mantendrá «ad personam», así como su estructura salarial, hasta tanto sea aplicada la valoración de puestos de trabajo.

ANEXO III

Diets y kilometraje

Diets:

Categoría/función	Completa	Comida	Cena	Alojamiento
Jefe regional, Delegado y Jefe de almacén	Gastos a justificar			*
Supervisor de ventas y Jefe administrativo	10.535	2.200	1.050	7.285
Asistente comercial	10.100	2.200	1.050	6.850
Encargado, Administrativos y restos.	9.825	2.200	1.050	6.575

* Hoteles de tres/cuatro estrellas.

Desplazamiento al extranjero: Gastos a justificar.
Kilometraje: 34 pesetas/kilómetro.

24500 RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de las Universidades de Extremadura, Murcia, Salamanca y Valladolid.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de las Universidades de Extremadura, Murcia, Salamanca y Valladolid (código de Convenio número 9011893), que fue suscrito con fecha 23 de julio de 1998, de una parte, por los representantes de las citadas Universidades, en representación de las mismas, y de otra, por los sindicatos UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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.

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

Madrid, 28 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO INTERUNIVERSITARIO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES DE EXTREMADURA, MURCIA, SALAMANCA Y VALLADOLID

Las Universidades de Extremadura, Murcia, Salamanca y Valladolid, y las centrales sindicales Comisiones Obreras y FETE-UGT, acuerdan el presente Convenio Colectivo, de ámbito interuniversitario, para el personal laboral de las citadas Universidades. Además de los acuerdos alcanzados, que figuran en el articulado del Convenio, las partes firmantes declaran su intención de orientar sus actuaciones a la defensa de la Universidad pública, a la adecuación de las condiciones de los trabajadores a las nuevas necesidades de la Universidad a través de la formación y promoción, tendiendo a la reducción de la jornada a treinta y cinco horas semanales durante la vigencia del Convenio como medio que propicie la creación de empleo.

TÍTULO I

Determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 1.

Las partes que conciertan este Convenio son, de una parte, las Universidades relacionadas en el ámbito funcional fijado en el artículo 2, representadas por el excelentísimo señor Rector magnífico de cada una de ellas, como persona que ostenta la capacidad de contratar y convenir, y, de otra, el personal laboral contratado en cada una de ellas, representado por la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT) y por Comisiones Obreras (CC.OO.), como sindicatos mayoritarios y legitimados.

TÍTULO II

Condiciones de aplicación y vigencia

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio es de aplicación, por así haberlo acordado las partes, a las Universidades de Extremadura, Murcia, Salamanca y Valladolid, y a aquellas que eventualmente se adhieran mediante compromiso escrito de sus representantes legales respectivos.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará en el ámbito territorial propio de las Universidades que lo suscriben.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El Convenio se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en virtud de relación jurídico-laboral común en el ámbito de las Universidades firmantes, formalizada en contrato firmado por el interesado y por el Rector de cada Universidad, percibiendo sus retribuciones con cargo a las partidas correspondientes de los presupuestos de cada Universidad. No serán, sin embargo, de aplicación obligatoria a los contratos de trabajadores vinculados exclusivamente al desarrollo de proyectos y contratos de investigación los preceptos relativos a selección, jornada y retribuciones.

Artículo 5. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2000, sin perjuicio de que sus efectos económicos se reconocen desde el día 1 de enero de 1998.

Artículo 6. *Prórroga, denuncia y revisión.*

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre del año 2000, si no mediara denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de tres meses, al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas, negociándose anualmente las condiciones económicas y retributivas, en lo que se refiere a la distribución de la masa salarial global, y con efectividad para el año natural correspondiente.

Artículo 7. *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 año mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaren superiores a las previstas en este Convenio.

Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas.*

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

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

TÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 9.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por 16 Vocales, de los cuales ocho lo serán en representación en número igual de las centrales sindicales que son parte en el presente Convenio y otros ocho lo serán en representación de las Universidades. Podrán, asimismo, formar parte de la Comisión Paritaria un asesor por cada central sindical firmante del Convenio y dos asesores por las Universidades que son parte de mismo. La presidencia de dicha Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. Los Vocales podrán ser diferentes en cada reunión y serán designados por cada parte.

3. La Comisión Paritaria deberá reunirse, al menos, una vez cada dos meses en sesión ordinaria y cada vez que lo solicite una de las partes.

4. Los acuerdos tomados por la Comisión paritaria, debidamente reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, tendrán carácter vinculante.

5. Serán funciones de esta Comisión Paritaria, además de las que se le atribuyen en el presente Convenio, las siguientes:

a) Todas aquellas cuestiones relativas a la interpretación del Convenio, suscitadas por las Gerencias, los Comités de Empresa de las Universidades o por ella misma, en especial las que se refieran a los complementos establecidos en los artículos 55 y 56.

b) Estudiar, proponer e informar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías laborales, especialidades o puestos de trabajo.

c) Recibir, conocer y estudiar, para coordinar actuaciones, los expedientes de clasificación profesional suscitados con motivo de la eventual adhesión o integración en este Convenio de personal procedente de otros Convenios u organismos.

Artículo 10.

Asimismo, serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores presentes en la Comisión Paritaria:

a) Participar como miembros activos de la citada Comisión para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades y puestos.

b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización, de conformidad con la legislación específica aplicable.

c) Trasladar a la Comisión las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen los trabajadores.

TÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 11.

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

Las propuestas de modificación de las relaciones de puestos de trabajo (RPT's) del personal laboral se efectuarán por el Gerente de cada Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa.

TÍTULO V

Provisión de vacantes, contrataciones e ingresos

Artículo 12.

1. Las Universidades firmantes del Convenio realizarán anualmente oferta pública de empleo para la provisión de plazas vacantes en la plantilla de personal laboral.

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

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

Artículo 13. *Requisitos de ingreso.*

Para el ingreso al servicio de la Universidad será necesario poseer la titulación exigida en cada caso y reunir los demás requisitos establecidos en la convocatoria.

Artículo 14. *Requisitos de promoción interna.*

Para la participación en concursos de promoción interna (concursos-oposición restringidos) será necesario poseer la titulación académica exigida para el grupo y categoría a que pertenezca la plaza convocada. No obstante, para la promoción a puestos de los grupos III y IV-A podrá sustituirse la posesión de la titulación correspondiente por aquella información teórica o práctica equivalente que determina la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 15. *Convocatorias.*

Las convocatorias para la provisión de vacantes y para la promoción interna se elaborarán por el Gerente de la Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa. No obstante, serán objeto de acuerdo con el Comité de Empresa el baremo general de méritos y las pruebas-tipo aplicables a las convocatorias de promoción interna (concursos-oposición restringidos). Las Universidades procurarán que el baremo general de méritos y las pruebas-tipo que se apliquen en la oferta pública de empleo contengan, como mínimo, las exigencias establecidas en la convocatoria de promoción interna para iguales puestos de trabajo.

Artículo 16. *Orden de prelación.*

Para la provisión de vacantes del personal laboral fijo en las diferentes universidades se seguirán, por riguroso orden de prelación, las siguientes fases:

- 1.^a Reingreso de excedentes voluntarios.
- 2.^a Concurso de traslado.
- 3.^a Concurso-oposición restringido.
- 4.^a Concurso-oposición libre.

Artículo 17. *Procedimiento.*

Las sucesivas fases de provisión se desarrollarán con arreglo al siguiente procedimiento:

1. Reingreso de excedentes voluntarios.—La adjudicación de la plaza se efectuará por riguroso orden de solicitud entre los excedentes voluntarios de cada Universidad, en la categoría laboral correspondiente o inferior y, en su caso, en la misma o similar especialidad, y según lo dispuesto en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Concurso de traslados.—Podrá concurrir a esta fase todo el personal fijo de cualquier Universidad comprendida en el ámbito territorial de este Convenio que ostente la misma o superior categoría y especialidad correspondientes a la vacante de que se trate, y acredite una permanencia mínima de dos años en el último puesto ocupado. En el caso del trabajador de otra Universidad, para ser admitido deberá haber solicitado el traslado a la Universidad convocante, que dará el oportuno acuse de recibo y comunicación al Comité de Empresa, cuyo informe será preceptivo pero no vinculante, previamente a la publicación del concurso.

El concurso de traslado se resolverá por el órgano competente en dos fases:

- 1.^a Personal que presta servicio en la propia Universidad.
- 2.^a Personal proveniente de otras Universidades.

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

3. Concurso-oposición restringido.—Las plazas que resultasen vacantes una vez concluidas las fases anteriores se proveerán por concurso-oposición restringido, en el que podrá participar todo el personal fijo de la Universidad convocante sujeto a este Convenio que reúna los requisitos correspondientes.

La convocatoria del concurso-oposición será efectuada por el Rector, y en ella se contendrán:

1. Los puestos a cubrir, con las características y perfil con que aparezcan en la relación de puestos de trabajo.

2. El baremo de méritos a considerar, que constituirán hasta un 20 por 100 de la puntuación total del concurso-oposición, no pudiendo ser computados para superar las pruebas.

3. El tipo de pruebas teórico-prácticas a realizar. Su superación será requisito imprescindible para acceder al puesto y su puntuación máxima constituirá el 80 por 100 de la puntuación total del concurso-oposición.

Con el fin de agilizar el procedimiento de provisión de puestos, las fases anteriormente reguladas podrán ser convocadas simultáneamente.

4. Concurso-oposición libre.—La convocatoria y sus bases serán hechas públicas de conformidad con la legislación vigente.

Los aspirantes deberán presentar su solicitud en el modelo emitido especialmente para este fin.

En el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de terminación del plazo previsto en cada convocatoria para la presentación de instancias, se publicarán igualmente la fecha, lugar y hora de realización de las pruebas, indicándose en este anuncio el lugar donde se encuentren expuestas las listas de admitidos.

Concluidas las pruebas, se elevará al órgano competente la propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, propuesta que no podrá en ningún caso exceder del número de plazas convocadas.

El órgano competente procederá a la formalización de los contratos. Hasta tanto no se formalicen los contratos los aspirantes no se incorporarán al trabajo ni tendrán derecho a percepción económica alguna.

Con carácter previo a la formalización de los contratos, deberán justificarse adecuadamente los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

Transcurrido el período de prueba que se determine en cada convocatoria, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo.

Artículo 18. *Tribunales.*

Los órganos de selección en las fases de concurso de traslados, concurso-oposición restringido y concurso-oposición libre deberán estar formados por el Gerente, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente; dos representantes de la Universidad, designados por el Rector; dos miembros del Comité de Empresa, o personas en quien delegue, y un funcionario del área de Personal, que actuará como Secretario, con voz pero sin voto.

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

Se procurará que los miembros de las Comisiones de Valoración y de los Tribunales encargados de la selección de personal laboral tengan una titulación igual o superior a la requerida para la plaza que se convoca.

Artículo 19. *Contratación temporal.*

1. Contratación de sustitución o interinidad: Sólo se podrán hacer contratos de sustitución o de interinidad en los términos dispuestos en la legislación vigente.

2. Contratación temporal: Cuando por razones de urgencia hubiere de proveerse alguna vacante y no pudiera serlo a través del procedimiento regulado en los artículos anteriores, se procederá a la contratación temporal de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. La duración de estos contratos no superará el término de las fases de selección correspondientes al puesto en cuestión.

3. Lo dispuesto en los puntos 1 y 2 se entiende sin perjuicio de cualquier otra contratación temporal para necesidades no permanentes en el marco de las disponibilidades presupuestarias.

4. La Comisión Paritaria regulará el procedimiento de selección del personal temporal, atendiendo a criterios de agilidad en la contratación y de participación de los órganos de representación de los trabajadores en dicho procedimiento.

TÍTULO VI

Clasificación profesional

Artículo 20. *Clasificación profesional.*

Se definen los siguientes grupos retributivos con la correspondiente titulación exigida para el ingreso a los mismos:

Grupo	Titulación
I	Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
II	Diplomado, Arquitecto técnico, Ingeniero técnico o equivalente.
III	Bachiller superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.
IV-A	Formación Profesional de primer grado, Graduado Escolar o equivalente.
IV-B	Certificado de Escolaridad o equivalente.

Las categorías profesionales y, en su caso, especialidades de que pueden constar, así como los grupos en que están incluidas y las correspondientes definiciones, en su caso, se contienen en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 21.

Todas las plazas contenidas en la relación de puestos de trabajo se cubrirán mediante los procedimientos regulados en los artículos 15 y 17.

El procedimiento para modificar la categoría profesional de los trabajadores será el de concurso-oposición.

Artículo 22. *Trabajo de superior o inferior categoría.*

1. En los casos en que por ausencia o baja temporal se prevea que pueden producirse grandes 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 informado favorablemente constará en el expediente del trabajador y podrá ser considerado como mérito para ocupar plaza en propiedad a través del correspondiente concurso-oposición.

2. Mientras desempeñe funciones de superior categoría pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, 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 o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría

inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, con la conformidad del Comité de Empresa.

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

Artículo 23. *Capacidad disminuida.*

El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias apreciadas por la Comisión de Evaluación de Incapacidad de la Administración competente 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.

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.

TÍTULO VII

Formación y perfeccionamiento profesionales

Artículo 24.

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Universidad.

2. Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si los hubiere.

3. Las Universidades tendrán en cuenta el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua y organizarán, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de puestos. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo y, si para su asistencia a ellos el trabajador tuviera que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirá, en su caso, la dieta correspondiente.

Los presupuestos de las Universidades recogerán una partida para financiar la organización de cursos de capacitación profesional.

TÍTULO VIII

Jornada y régimen de trabajo

Artículo 25.

La jornada de trabajo no será superior a treinta y siete horas y media semanales, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas actuales y las peculiaridades de cada Universidad.

La jornada se regulará de la forma siguiente:

1. Jornada continuada, de lunes a viernes, que se efectuará en turnos de mañana o de tarde.

2. Jornada de mañana y tarde. Excepcionalmente, podrá realizarse esta jornada, de lunes a viernes, en dos períodos —de mañana y de tarde— separados entre sí por otro período de un hora y media, como mínimo, y adecuado a las necesidades del servicio.

Esta jornada afectará a:

Puestos de trabajo de los laboratorios, durante el período de impartición de prácticas docentes, siempre que éstas se realicen por la mañana y por la tarde y no pueda cubrirse este servicio por turnos, previa negociación en el Comité de Empresa.

Otros puestos de trabajo que por sus especiales circunstancias lo requieran, previa negociación con el Comité de Empresa, no superándose en

ningún caso el 10 por 100 de la plantilla. En este cómputo no se incluirá al personal de laboratorios.

Las relaciones de puestos de trabajo establecerán qué puestos están sometidos a este horario. A este fin, la propuesta de relación que se eleve para su aprobación por los órganos de gobierno correspondientes será, en este extremo, negociada entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

En aquellos lugares de trabajo en los cuales la Gerencia determine necesaria la prestación de servicios en sábado, domingo o festivo, se establecerá una jornada semanal diferenciada y rotatoria, manteniendo la distribución semanal, sin sobrepasar el cómputo mensual de horas, percibiendo el complemento correspondiente a sábados, domingos y festivos, previo informe del Comité de Empresa.

Artículo 26.

El período de descanso previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores será considerado de jornada efectiva.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Además de la jornada laboral regulada en el artículo anterior, sólo podrán realizarse horas extraordinarias urgentes.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente, la Gerencia podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

Las horas extraordinarias urgentes realizadas se compensarán, con carácter general, por el tiempo de descanso retribuido. El cómputo del mismo se hará con los criterios que se establezcan en Comisión Paritaria para calcular la compensación económica equivalente.

TÍTULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 28. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración. Se considerará período normal de vacaciones los meses de julio, agosto y septiembre.

Si por necesidades del servicio el trabajador hubiera de disfrutar totalmente sus vacaciones fuera de ese período, tendrá derecho a cuarenta días consecutivos, igualmente fuera de ese período.

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

Asimismo, se tendrá derecho a siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa, de acuerdo con los turnos establecidos por la Gerencia.

Artículo 29. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días en caso de nacimiento de un hijo y en el de enfermedad grave de cónyuge o hijo.
- c) Tres días por fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días.
- d) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de 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.

e) Podrán concederse permisos retribuidos de hasta diez días al año por asuntos propios, por causa justificada. La Comisión Paritaria determinará las causas que justifiquen la concesión de estos permisos.

Artículo 30. *Permisos no retribuidos.*

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

TÍTULO X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 31. *Suspensión con reserva del puesto.*

Los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto en los siguientes casos:

1. Maternidad de la mujer trabajadora, en los términos previstos en la legislación vigente.

2. Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio, previa solicitud de reingreso por escrito. 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 cumplimiento de este servicio se tendrá derecho al percibo de las pagas extraordinarias, que se harán efectivas en las fechas correspondientes, viniendo el trabajador obligado a reintegrar su importe en el supuesto de que no se reincorpore a su puesto de trabajo en el plazo antedicho.

3. 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 ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

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

Artículo 32. *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 cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro 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 período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en el que la iniciación, en su caso, de un nuevo período de excedencia por otro hijo pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Artículo 33. *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 34. *Reingresos.*

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría laboral y especialidad. Si, no existiendo vacante de su misma categoría, la hubiera en categoría inferior de su misma especialidad, podrá optar por ocuparla —renunciando a la suya propia, pero conservando sus trienios previos— o por esperar la existencia de vacante de la suya propia.

Artículo 35. *Incompatibilidades.*

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio; permanecerá en esta situación un año, como mínimo, y conservará, mientras permanezca en esta situación de incompatibilidad, el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera.

TÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 36.

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

Artículo 37. *Faltas.*

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

1. Serán faltas leves las siguientes:

1.1 La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

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

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

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

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

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

1.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

2. Serán faltas graves las siguientes:

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

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

2.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

2.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud del trabajo establecidas, cuando de ello puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

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

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

2.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

2.8 La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

2.15 Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

3. Serán faltas muy graves las siguientes:

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

3.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

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

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

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

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

Artículo 38. *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 de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Artículo 39. *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 40. *Prescripción.*

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

Artículo 41.

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

Artículo 42.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

TÍTULO XII

Seguridad y salud en el trabajoArtículo 43. *Seguridad y salud.*

Las autoridades universitarias se comprometen a cumplir las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la legislación sobre seguridad y salud laboral, en los artículos 16 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 44. *Prendas de trabajo.*

En materia de prendas de trabajo se encomienda a la Comisión Paritaria la determinación del número, clase, periodicidad de suministro y colectivos.

Será obligatorio el uso regular de las prendas suministradas por la Universidad.

TÍTULO XIII

RetribucionesArtículo 45. *Estructura salarial.*

El sistema de retribuciones para el personal regulado por el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. *Retribuciones básicas:*

Salario base.

2. *Complementos salariales:*2.1 *Complementos personales:*

De antigüedad.

Transitorio.

2.2 *Complementos de puestos de trabajo:*

De peligrosidad, toxicidad y penosidad.

De nocturnidad.

De dirección o jefatura.

De jornada de mañana y tarde.

De informática.

De plena disponibilidad.

De participación en proyectos o tareas excepcionales.

2.3 *Complemento de calidad y cantidad de trabajo:*

Horas extraordinarias urgentes.

Trabajo en sábados, domingos y festivos.

2.4 *Complementos en especie:*

Casa-habitación.

2.5 *Complemento de vencimiento período superior al mes:*

Pagas extraordinarias.

3. *Percepciones no salariales:*

Indemnizaciones por comisión de servicios.

Indemnizaciones por traslados.

Artículo 46. *Recibo del salario.*

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

Artículo 47. *Salario base.*

El salario base es la retribución mensual 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 48. *Antigüedad.*

Todo el personal percibirá con carácter general, 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 complemento personal no absorbible de antigüedad. Este complemento se actualizará en la misma proporción que el salario base.

b) El valor del trienio, sin distinción de categorías, para el ejercicio de 1998 será de 5.069 pesetas, actualizándose en el futuro en la misma proporción que el salario base.

Asimismo, se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios prestados a la Administración, los del período de prueba y aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral, siempre que, en este último caso, se adquiriera la condición de personal fijo.

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

Artículo 49. *Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad.*

Se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos excepcionalmente peligrosos, penosos o tóxicos, previa valoración, en su caso, de los informes emitidos por los gabinetes de medicina, higiene y seguridad del trabajo y reconocimiento por la jurisdicción social del derecho a su percepción.

La cuantía del citado complemento para cada grupo retributivo será del 20 por 100 sobre el salario base.

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

Artículo 50. *Complemento de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana serán retribuidas con un incremento del 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 51. *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 o jefatura de uno o más trabajadores.

Este complemento figurará en las relaciones de puestos de trabajo, podrá ser de aplicación al personal de todos los grupos del Convenio y su atribución a un determinado trabajador se efectuará previo informe del Comité de Empresa.

Este complemento no es consolidable, dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión y no podrá afectar a más del 10 por 100 de la plantilla.

La cuantía de este complemento será del 15 por 100 del salario base.

Artículo 52. *Complemento de jornada de mañana y tarde.*

La realización de la jornada prevista en el artículo 25 del presente Convenio se retribuirá con un complemento cuya cuantía será del 15 por 100 del salario base.

Este complemento, cuando no se realice esta jornada durante la totalidad del año, se percibirá por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales.

Artículo 53. *Complemento de informática.*

Retribuirá al personal informático de los grupos I, II y III que ocupe puestos de trabajo de esta naturaleza en los centros de cálculo de las Universidades, siendo su cuantía la establecida en el anexo II.

Artículo 54. *Pagas extraordinarias.*

Todo trabajador tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, 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 55. Complemento de plena disponibilidad.

Este complemento retribuye la plena disponibilidad para el desempeño de aquellos cometidos inherentes al puesto de trabajo que le sean requeridos, tales como conductores, seguridad, mantenimiento y otros de permanente atención, siempre que así figure en la relación de puestos de trabajo.

Este concepto excluye cualquier derecho a compensación económica u horaria por labores que excedan en cómputo semanal de la jornada normalizada, siempre que no supere el 30 por 100 de su duración.

La cuantía de este complemento será del 25 por 100 del salario base.

Artículo 56. Complemento de participación en proyectos o tareas excepcionales.

Este complemento remunera la participación ocasional y extraordinaria del trabajador en actividades vinculadas a la Universidad, determinadas previamente por el Gerente y asumidas voluntariamente por aquél.

El Gerente determinará la cuantía individual que corresponde a cada trabajador, a propuesta del Director del servicio, proyecto o programa respectivo.

Semestralmente, el Gerente informará al Comité de Empresa de las cantidades que perciba cada trabajador por este complemento.

Artículo 57. Indemnizaciones por comisión de servicios.

Los trabajadores que por razón del servicio deban desplazarse a localidad distinta de su centro de trabajo, previa orden expresa del Rectorado o de la Gerencia de la Universidad, serán indemnizados en los términos previstos en la legislación general aplicable al personal funcionario. A efectos de devengo de dietas, el personal laboral de los grupos I y II se considerará asimilado al grupo II y el personal laboral de los demás grupos al grupo III.

Los desplazamientos que realicen los miembros de la Comisión Paritaria para reuniones de ésta serán satisfechos por cuenta de la Universidad de pertenencia.

TÍTULO XIV**Asistencia y acción social****Artículo 58.**

1. Los trabajadores activos y jubilados tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo derecho de matrícula gratuita para la enseñanza universitaria en los mismos supuestos y condiciones que el resto del personal de la Universidad. Además, las Universidades, en el marco de sus previsiones presupuestarias, establecerán sistemas de becas y ayudas de estudio.

2. Asimismo, los trabajadores tendrán, en las Escuelas infantiles existentes en las Universidades donde prestan sus servicios, los mismos derechos de admisión y régimen económico que el resto del personal de la misma Universidad.

Artículo 59. 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 dieciocho meses de la incapacidad temporal.

Artículo 60. Jubilación.

1. Al producirse la jubilación forzosa o la invalidez permanente absoluta de un trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia. Idéntico derecho existirá, con los mismos requisitos antedichos y a favor de sus herederos, en caso de fallecimiento.

2. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación vigente. Dichos trabajadores tendrán los mismos derechos que los del apartado 1.

En todo caso, las plazas que queden vacantes por jubilación no podrán amortizarse y se cubrirán con contratos de igual o análoga naturaleza que los que se sustituyen.

3. El personal afectado por este Convenio podrá jubilarse a partir de los sesenta años, concediéndoles una gratificación, por una sola vez y por el referido hecho, de acuerdo con la siguiente escala:

Sesenta años, 1.085.168 pesetas.

Sesenta y un años, 940.478 pesetas.

Sesenta y dos años, 795.841 pesetas.

Sesenta y tres años, 651.101 pesetas.

Sesenta y cuatro años, 361.723 pesetas.

4. Los hijos de los trabajadores jubilados de la Universidad tendrán los mismos derechos que los reconocidos a los de los funcionarios jubilados de la misma.

Artículo 61.

Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar el período de carencia para alcanzar derecho a pensión de jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 62. Instalaciones deportivas.

Los trabajadores tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo derecho a la utilización de las instalaciones deportivas de la Universidad, en las mismas condiciones que el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 63. Anticipos reintegrables.

Las Universidades podrán conceder anticipos reintegrables a su personal laboral, en las mismas condiciones que a los funcionarios que presten servicio en la Universidad.

TÍTULO XV**Derechos de representación sindical****Artículo 64.**

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer libremente en el centro de trabajo sus opiniones.

Artículo 65.

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 66.

Todo trabajador podrá disponer de veinte horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión y a la que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho se dará comunicación a la Gerencia con cuarenta y ocho horas de anticipación y aportando la correspondiente citación cuando ello sea factible.

Artículo 67.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser constituida la Asamblea de los Trabajadores de la Universidad, de un centro o de varios centros de la misma. Deberá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o por un 20 por 100 de los trabajadores de la plantilla.

Artículo 68.

Tendrán derecho a reunirse en un local de la Universidad facilitado por la Gerencia, sin su presencia, y debiendo ésta recibir comunicación previa con cuarenta y ocho horas de antelación.

Artículo 69.

En el caso de estarse negociando un Convenio Colectivo, podrán reunirse dentro del horario de trabajo con un límite de seis horas en el período de un mes y con sólo veinticuatro horas de preaviso.

Artículo 70.

Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán acordar la acumulación de las horas sindicales en uno o varios de sus miembros, comunicándolo a la Gerencia.

Artículo 71. *Delegados sindicales.*

Se reconoce el derecho de las centrales sindicales a ser representadas en la Universidad por Delegados sindicales, en los términos del artículo 10 de la Ley sobre Libertad Sindical.

Artículo 72.

Los Delegados sindicales tendrán los derechos que les reconozca la Ley y los que se expresan en este Convenio:

A la libre difusión en la Universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones que puedan interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general.

De reunión en los locales de la Universidad en las mismas condiciones que se señalen para la asamblea de los trabajadores.

De ser informados de los asuntos de la Universidad en los términos fijados para los Delegados de Personal y Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el artículo 65.2 de esta norma.

Artículo 73.

Los representantes de las secciones sindicales de empresa tendrán las mismas garantías, en caso de expediente disciplinario, que la Ley reconoce a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, y este derecho les será aplicable hasta un año después de la extinción de su mandato, en los términos previstos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 74.

En todas las Universidades y, además, en aquellos centros con una plantilla superior a 100 trabajadores se facilitará un local para la actividad sindical. Asimismo, se dispondrá de tabloneros de anuncios reservados a la libre comunicación sindical en todos los centros.

Artículo 75.

Las Universidades descontarán en la nómina mensual de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales el importe de la cuota sindical que corresponda, a requerimiento de los mismos y previa presentación de las órdenes de descuento individuales y de los datos bancarios a que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Dirección del centro entregará fotocopia de la orden de transferencia a los Delegados sindicales correspondientes, si los hubiere.

Disposición transitoria primera.

En tanto la Comisión Paritaria determine las condiciones de asignación de prendas de trabajo a que se refiere el artículo 44 del Convenio, se mantiene la situación actual existente en cada Universidad.

Disposición transitoria segunda.

La Comisión Paritaria, en el plazo de seis meses, establecerá los criterios a seguir para aplicar la formación teórica o práctica equivalente a que se refiere el artículo 14, la preferencia en la elección de turno de trabajo a que se refiere el artículo 24.2, los procedimientos de contratación temporal y las condiciones de ejercicio de la jornada de mañana y tarde en los puestos en laboratorios. En tanto la Comisión Paritaria determine las condiciones de ejercicio de las jornadas de mañana y tarde, en los puestos de trabajo en laboratorios se mantendrá la situación actual existente en cada Universidad.

Disposición final.

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas legales y reglamentarias aplicables al personal laboral de las Universidades.

ANEXO I

Encuadramiento de categorías en los grupos retributivos de este Convenio

Grupo I. Titulados superiores.—Este grupo estará constituido por aquellas categorías de puestos para cuyo acceso y desempeño se exija estar en posesión de título universitario de segundo ciclo u oficialmente equivalente.

Grupo II. Titulados de grado medio.—Este grupo estará constituido por aquellas categorías de puestos para cuyo acceso y desempeño se exija estar en posesión de título universitario de primer ciclo (Diplomados universitarios, Arquitectos e Ingenieros técnicos) u oficialmente equivalente.

Grupo III. Técnicos especialistas.—Este grupo estará constituido por aquellas categorías de puestos para cuyo acceso se exija estar en posesión del título de Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalente, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 14 del Convenio, y cuyo desempeño exija el dominio con plena responsabilidad de un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar y que, por su complejidad, requieran una capacitación profesional demostrada. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías de puestos:

Técnicos especialistas de Oficios (albañilería, fontanería, electricidad, pintura, carpintería, mecánica, jardinería, etc.).

Técnicos especialistas de Laboratorio.

Técnicos especialistas de Administración.

Técnicos especialistas de Bibliotecas.

Delineantes-Proyectistas.

Técnicos especialistas-Conductores.

Operadores de Informática.

Grupo IV-A. Oficiales.—Este grupo estará constituido por aquellas categorías de puestos para cuyo acceso se exija estar en posesión del título de Formación Profesional de primer grado, Graduado Escolar o equivalente, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 14 del Convenio, y cuyo desempeño exija el dominio del oficio respectivo para realizar las tareas que les sean propias. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías de puestos:

Oficiales de Oficios (albañilería, fontanería, electricidad, pintura, carpintería, mecánica, jardinería, etc.).

Oficiales de Laboratorio.

Oficiales de Administración.

Oficiales de Bibliotecas.

Delineantes.

Conductores.

Almaceneros.

Telefonistas.

Intendentes.

Gobernantes.

Jefes de Grupo (a extinguir).

Conserjes (a extinguir).

Cocineros.

Auxiliares de Clínica.

Grupo IV-B. Auxiliares.—Este grupo estará constituido por aquellas categorías de puestos para cuyo acceso se exija estar en posesión del certificado de escolaridad o equivalente y que impliquen colaborar en los trabajos generales propios de un oficio o el desarrollo de funciones o tareas carentes de responsabilidad técnica. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías de puestos:

Ayudantes de Oficios (albañilería, fontanería, electricidad, pintura, carpintería, mecánica, jardinería, etc.).

Auxiliares de Servicios.

Auxiliares en Biblioteca.

Mozos.

Vigilantes.

Personal de limpieza.

Personal de lavado, costura y plancha.

ANEXO II

Retribuciones

1. Salario base:

a) Para el año 1998, la cuantía del salario base para los distintos grupos será la siguiente:

Grupo I: Salario base, 3.396.080 pesetas.

Grupo II: Salario base, 2.859.950 pesetas.

Grupo III: Salario base, 2.528.207 pesetas.
 Grupo IV-A: Salario base, 2.097.307 pesetas.
 Grupo IV-B: Salario base, 1.982.961 pesetas.

b) Para el año 1999, la cuantía del salario base para los distintos grupos será la siguiente más el incremento que, en su caso, prevea la Ley de Presupuestos para el sector público:

Grupo I: Salario base, 3.462.023 pesetas.
 Grupo II: Salario base, 2.915.483 pesetas.
 Grupo III: Salario base, 2.577.299 pesetas.
 Grupo IV-A: Salario base, 2.138.031 pesetas.
 Grupo IV-B: Salario base, 2.021.465 pesetas.

2. Complementos salariales: Los complementos salariales se fijan en las siguientes cuantías:

a) Para el año 1998, la cuantía de distintos complementos será la siguiente:

Complemento	Grupos				
	I — Pesetas	II — Pesetas	III — Pesetas	IV-A — Pesetas	IV-B — Pesetas
De nocturnidad	679.219	571.996	505.648	419.461	396.595
De dirección o jefatura .	407.534	343.200	303.389	251.674	237.955
De jornada de mañana y tarde	407.534	343.200	303.389	251.674	237.955
De informática	723.443	361.728	180.864	—	—
De peligrosidad, toxicidad y penosidad	543.370	457.592	404.518	335.574	317.269
De plena disponibilidad.	679.219	571.996	505.648	419.461	396.595

Complemento de sábados, domingos y festivos: Se percibirán 4.701 pesetas por jornada trabajada.

b) Para el año 1999, la cuantía de distintos complementos será la siguiente más el incremento que, en su caso, prevea la Ley de Presupuestos para el sector público:

Complemento	Grupos				
	I — Pesetas	II — Pesetas	III — Pesetas	IV-A — Pesetas	IV-B — Pesetas
De nocturnidad	692.408	583.103	515.466	427.606	404.296
De dirección o jefatura .	415.447	349.864	309.280	256.561	242.575
De jornada de mañana y tarde	415.447	349.864	309.280	256.561	242.575
De informática	737.491	368.752	184.376	—	—
De peligrosidad, toxicidad y penosidad	553.921	466.477	412.373	342.090	323.429
De plena disponibilidad.	692.408	583.103	515.466	427.606	404.296

Complemento de sábados, domingos y festivos: Se percibirán 4.792 pesetas por jornada trabajada.

24501 RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la compañía «Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CASBEGA, S. A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la compañía «Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (CASBEGA, S. A.) (código de Convenio 9006852), que fue suscrito con fecha 30 de julio de 1998, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 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 septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA «CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S. A.» (CASBEGA, S. A.)

CAPÍTULO I

Naturaleza y ámbito de aplicación

Artículo 1. Naturaleza.

El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima», y los representantes de los trabajadores. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y por tanto generará obligaciones para ambas partes.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Casbega, Sociedad Anónima», así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en este convenio, por su carácter de mínimas, afectan a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo, en el ámbito territorial establecido en el artículo 2.

El personal contratado al amparo de la legislación que regula los contratos en prácticas se registrará por lo dispuesto en la citada legislación.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1998, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998, salvo aquellas materias reguladas de forma específica.

Cualquiera de las partes convenientes podrá solicitar la revocación del mismo dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año, si no se denunciase, comunicándose a la otra parte por escrito, así como a la autoridad laboral.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de aplicación

Artículo 5. Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier orden contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en los distintos centros de trabajo de «Casbega, Sociedad Anónima», comprendidos en su ámbito de aplicación, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio se modificaran las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación, cuando, estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas.