

III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNED

Texto actualizado a marzo de 2021



ÍNDICE

Capítulo 1.	Determinación de las partes que conciertan el convenio	5
Capítulo 2.	Ámbito de aplicación y vigencia	5
Capítulo 3.	Interpretación, seguimiento y condiciones de aplicación del convenio	7
Capítulo 4.	Organización del trabajo	10
Capítulo 5.	Clasificación profesional	13
Capítulo 6.	Modificación de las condiciones de trabajo y movilidad funcional	14
Capítulo 7.	Ingreso, provisión de puestos de trabajo y contratación temporal	16
Capítulo 8.	Jornada de trabajo	27
Capítulo 9.	Vacaciones, permisos y licencias	29
Capítulo 10.	Suspensión y extinción del contrato de trabajo ...	36
Capítulo 11.	Retribuciones	42

Capítulo 12.	Formación	46
Capítulo 13.	Acción social y plan de igualdad	52
Capítulo 14.	Seguridad y salud laboral	58
Capítulo 15.	Derechos sindicales	63
Capítulo 16.	Régimen disciplinario	65
Disposiciones adicionales	77
Disposiciones transitorias	78

ANEXOS

Anexo I	Definición provisional de categorías y funciones	82
Anexo II	Estructura de las pruebas y baremo de méritos para ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional en la UNED	84
Anexo III	Acuerdo de movilidad entre uned y otras universidades y organismos	92
Anexo IV	Bolsa de trabajo	93
Anexo V	Cuantías de los conceptos retributivos	94
Anexo VI	Participación sindical en la formación	96
Anexo VII	Plan de igualdad	99
Anexo VIII	Plan de jubilación parcial vinculado a la formalización de contratos de relevo	100
Anexo IX	Derechos sindicales	110

CAPÍTULO 1

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Artículo 1. Partes que formalizan el Convenio

Conciertan este Convenio, de una parte, la «Universidad Nacional de Educación a Distancia», en adelante UNED, representada por el Señor Rector, que ostenta la capacidad suficiente para contratar y convenir, y de otra parte, el personal laboral dependiente de aquélla, representado por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, sindicatos que ostentan la condición de más representativos en el ámbito en el que el Convenio se formaliza y que suman, en su conjunto, la totalidad de los miembros del Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios (en adelante, PAS) laboral de la Universidad.

CAPÍTULO 2

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Art. 2. Ámbito del Convenio

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los servicios y centros de la sede central de la UNED que radiquen en la Comunidad de Madrid.
2. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral de administración y servicios que preste servicios retribuidos en la UNED en virtud de relación jurídico laboral común, formalizada a través de contrato de trabajo suscrito por el interesado y el Señor Rector, o cargo de la Universidad en quien delegue, percibiendo sus retribuciones con cargo a las correspondientes partidas de personal laboral fijadas en el Capítulo I de los Presupuestos de la UNED.

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

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

Los contratos realizados en régimen especial de alta dirección y los realizados conforme al párrafo anterior, no podrán exceder... en su conjunto del 4 por 100 de los puestos previstos en la relación de puestos de trabajo de personal laboral de administración y servicios de la UNED.

Art. 3. Vigencia

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2009.

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 con carácter indefinido a partir de la fecha de finalización de su vigencia, salvo si mediara denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes.

4. Durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes podrán negociar su revisión.

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

Transcurrido un año desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo Convenio o dictado un laudo arbitral, el Convenio perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

CAPÍTULO 3

INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONDICIONES DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Art. 4. Comisión paritaria

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

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

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

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

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

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

- a) Aprobar su propio Reglamento de *Régimen Interior*.
- b) Efectuar el seguimiento y vigilancia de la aplicación del Convenio.
- c) Interpretar la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- d) Conocer y solucionar cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito del convenio.
- e) Determinar y, en su caso, revisar la clasificación de grupos, niveles, funciones y especialidades, así como precisar éstas dentro de la definición general que figura en el Anexo I.
- f) Realizar el seguimiento y, en su caso, revisar los baremos de méritos previstos para la provisión de vacantes.
- g) 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.
- h) Adaptar el Convenio a los cambios e imposiciones legales que fueran de aplicación.

Art. 5. No discriminación

El presente Convenio debe ser aplicado e interpretado por las partes sin discriminación alguna por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo u orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, afiliación política o sindical, parentesco con otros trabajadores de la empresa, o uso de las lenguas oficiales en los términos establecidos por la Constitución y las leyes.

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

Art. 6. Compensación y absorción

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

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

Art. 7. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán manteniéndose estrictamente «ad personam» las condiciones económicas particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras de este Convenio y

vengan derivadas de norma preexistente estatal o convenida colectivamente.

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

CAPÍTULO 4

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la UNED y su aplicación práctica corresponde al Gerente en el marco de la legislación vigente y en particular en los Estatutos de la UNED.
2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La optimización de las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores.

- f) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- g) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Art. 9. Relación de Puestos de Trabajo

1. La UNED elaborará y mantendrá actualizada durante el período de vigencia del presente Convenio, la Relación de Puestos de Trabajo (en lo sucesivo RPT) del PAS laboral de la Universidad.
2. La RPT contemplará la totalidad de los puestos de trabajo, su unidad orgánica y el grupo o grupos profesionales, nivel de pertenencia y especialidad, cuando la hubiera. Asimismo, la RPT especificará los complementos retributivos y los requisitos de carácter profesional para su desempeño.
3. La RPT y sus modificaciones serán aprobadas por el órgano competente de la UNED, previa negociación con el Comité de empresa y se publicarán en el BICI para general conocimiento.
4. Dentro de cada año natural se establecerá el calendario de convocatorias para la cobertura de todas las plazas vacantes a realizar en el mismo, previo acuerdo con el Comité de empresa. En casos de urgencia debidamente acreditados la Universidad podrá realizar la oportuna convocatoria, dando cuenta, previamente, a la representación de los trabajadores.
5. Los puestos incluidos en la RPT no podrán ser cubiertos en ningún caso por becarios, colaboradores sociales, personal de contratas administrativas y empresas de trabajo temporal.
6. Las partes firmantes del presente Convenio se *comprometen* a que durante la vigencia del mismo no disminuya el número de efectivos existentes en la UNED en el momento de la firma del mismo.

Para conseguir este objetivo se pueden desarrollar políticas de transformación de plazas siempre respetando el articulado de este Convenio. A estos efectos no se considerarán disminución de efectivos, la funcionarización de los efectivos correspondientes, con la consiguiente amortización de plazas.

Art. 10. Teletrabajo

Con el objeto de conciliar la vida laboral, personal y familiar, y en el marco de las potestades organizativas de la Gerencia, podrán implantarse programas de trabajo a distancia, cuya aplicación será objeto de revisión y evaluación, contando con la previa negociación con el Comité de empresa.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior.

Art. 11. Documento de identificación

La UNED facilitará al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio el oportuno documento de identificación personal. El uso de este documento podrá ser exigido, en el marco de las condiciones que se establezcan para el conjunto de los trabajadores de la UNED, para el acceso al puesto de trabajo, a fin de facilitar las actuaciones de control y seguridad que se mantengan en cada momento.

Art. 12. Certificaciones de servicios

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

CAPÍTULO 5

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 13. Grupos profesionales

Los grupos profesionales y salariales se corresponden con los que aparecen en la siguiente tabla, conforme a la titulación exigida para su ingreso:

GRUPO	NIVEL	TITULACIÓN
I	Jefatura Puesto A Puesto B	Título universitario de Graduado o los de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, correspondientes a la anterior ordenación universitaria.
II	Jefatura Puesto A Puesto B	Título universitario de Graduado o los de Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente, correspondientes a la anterior ordenación universitaria.
III	Jefatura Puesto A Puesto B	Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.
IV	Jefatura Puesto A Puesto B	Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

La definición de los grupos profesionales se establece en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 14. Niveles de los grupos profesionales

Cada uno de los grupos profesionales agrupan puestos de trabajo clasificados en tres niveles retributivos: nivel de Jefatura, nivel A y nivel B. Los niveles correspondientes de los distintos grupos estarán integrados por los trabajadores que ocupen puestos clasificados como tales en la correspondiente RPT. Los trabajadores que ocupen

puestos de nivel de Jefatura desempeñarán las tareas de dirección correspondientes. Los trabajadores que ocupen puestos de nivel A desempeñarán tareas de mayor complejidad, de mayor responsabilidad o de coordinación de puestos de nivel B, bajo la supervisión del nivel de Jefatura.

CAPÍTULO 6

MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Art. 15. Movilidad funcional

1. En los casos de vacante, ausencia o baja temporal de un trabajador, si la Gerencia de la Universidad prevé que pueden producirse perjuicios graves para el servicio, podrá designar para la cobertura interina del puesto a un trabajador preferentemente del mismo grupo profesional, o de un grupo inferior, por el tiempo que dure la causa de sustitución, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, comunicándolo previamente al Comité de empresa.

Mientras desempeñe funciones de grupo superior el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el asignado provisionalmente y su grupo de origen.

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

Para agilizar el proceso de cobertura provisional de estos puestos, se aplicará el baremo previsto en el ANEXO II del presente Convenio.

Excepcionalmente (casos de incapacidad temporal o circunstancias similares), la Gerencia podrá designar -por un tiempo no superior a seis meses, hasta su provisión de acuerdo con el baremo establecido en el apartado anterior- a un trabajador determinado para la cobertura provisional, previo informe al Comité de Empresa.

2. Si la Universidad necesitara destinar a un trabajador a funciones correspondientes a un grupo inferior al suyo, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional de origen, previa comunicación al Comité de empresa.

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

Art. 16. Capacidad disminuida

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

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

En el caso de personal que hubiera tenido reconocimiento del derecho al percibo de pensión por incapacidad permanente total para el

ejercicio de la profesión habitual, se le señalará la clasificación adecuada a su capacidad.

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

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

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

CAPÍTULO 7

INGRESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Art. 17. Ingreso

Para el ingreso al servicio de la Universidad, será necesario poseer la titulación prevista en el artículo 13 para el correspondiente grupo profesional, así como la específica que, en su caso, esté determinada en la RPT y los demás requisitos establecidos en las disposiciones generales de ingreso en la Administración Pública y en la convocatoria.

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

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

Art. 18. Sistemas de provisión de puestos de trabajo

1. Todos los puestos de nivel de Jefatura y de nivel A, contenidos en la RPT, se cubrirán mediante concurso de méritos con el baremo previsto en el Anexo II, de este Convenio. Únicamente podrá concurrir a este procedimiento el personal fijo acogido a este Convenio que pertenezca, para ambos puestos, al nivel A o B del mismo grupo profesional del puesto al que se concursa, teniendo al menos un año de servicios como tal en el puesto desde el que se concursa. Igualmente, deberá encontrarse en el plazo de presentación de instancias en situación de servicio activo o en situación de excedencia, debiendo, en este caso, haber solicitado el reingreso dentro del plazo de presentación de instancias, así como reunir los demás requisitos exigidos para el puesto convocado en la RPT y en la correspondiente convocatoria.

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

Los méritos serán valorados por una comisión compuesta por el Presidente, que será el Gerente de la Universidad o persona en quien delegue y cuatro vocales. La UNED podrá negociar las formas de colaboración para fijar la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

Se designará por la gerencia un secretario de la comisión que actuará con voz, pero sin voto, teniendo el presidente voto de calidad.

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

2. Todos los puestos de trabajo de nivel B contenidos en la RPT se cubrirán mediante los procedimientos regulados en este capítulo. El procedimiento general para modificar el nivel B será exclusivamente el de promoción interna regulado en el artículo 20.

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

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

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

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

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

La totalidad de las vacantes existentes en cada grupo profesional, una vez realizados los reingresos de excedentes sin reserva de pues-

to de trabajo, serán ofertadas en concurso de traslado 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.

Acuerdo de 19 de febrero de 2020, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio III Colectivo del PAS Laboral de la UNED en su apartado primero ha acordado la interpretación vinculante sobre la aplicación del artículo 18:

PRIMERO.- El artículo 18 regula el sistema de provisión de puestos de trabajo de PAS laboral, distinguiendo la forma de provisión de los de nivel de Jefatura y Nivel A, mediante concurso de méritos, de los de Nivel B, para cuya provisión de vacantes se establecen los procedimientos de reingreso de excedentes voluntarios, concurso de traslados, promoción interna y pruebas selectivas de acceso libre, por ese orden.

Este sistema no resulta aplicable a los procesos para la estabilización o consolidación del empleo temporal autorizados, por su carácter excepcional, que deben articularse a través de la convocatoria de procedimientos selectivos que, en todo caso, garanticen el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, mediante el sistema de concurso oposición en el que se valore el trabajo desarrollado en las funciones propias del puesto desempeñado temporalmente, previa negociación con los órganos unitarios de representación. El contenido de las pruebas y el baremo de méritos de la fase de concurso serán objeto de negociación con el Comité de Empresa.

Art. 19. Concurso de traslado

1. Podrá concurrir a este procedimiento todo el personal fijo acogido a este Convenio, con al menos un año de servicios como tal en

el puesto desde el que se concursa, que pertenezca al mismo grupo profesional y ostente, en su caso, la misma especialidad, debiéndose encontrar en el plazo de presentación de instancias en servicio activo o en situación de excedencia, siempre que, en este caso, hubiese solicitado el reingreso dentro del citado plazo.

2. La convocatoria del concurso de traslado será publicada en el BICI, y se concederá un plazo de diez días naturales para la presentación de solicitudes.
3. Los méritos a tener en cuenta para la resolución de concurso de traslado son los que figuran como Anexo II, apartado 3, a este Convenio.
4. El traslado del trabajador que obtenga destino por este procedimiento tendrá la consideración de voluntario y, en consecuencia, no dará derecho a indemnización alguna.

Acuerdo de 19 de febrero de 2020, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio III Colectivo del PAS Laboral de la UNED en su apartado segundo ha acordado la interpretación vinculante sobre la aplicación del artículo 19:

SEGUNDO.- El artículo 19 regula los concursos de traslado para la provisión de puestos vacantes para los empleados de la UNED que reúnan la condición de personal laboral fijo del mismo grupo profesional al que esté adscrita la plaza y no resulta aplicable para la provisión de plazas de la plantilla a quienes no reúnan la condición de personal propio de la UNED, de acuerdo con el ámbito subjetivo del Convenio, aun tratándose de empleados de entidades terceras que se hayan adherido al convenio en uso de su autonomía colectiva.

Art. 20. Promoción interna

1. Los trabajadores fijos acogidos a este Convenio, tendrán derecho a la promoción y al ascenso a través del procedimiento estable-

cido en el presente artículo, siempre que posean la titulación académica exigida para el grupo al que pertenezca la plaza convocada, y los demás requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias. (...)

2. Para la promoción interna a plazas de los grupos III y IV no será necesario estar en posesión de la titulación correspondiente para aquellos trabajadores que cuenten con diez años de servicios en la UNED, o con cinco años de servicios en su grupo profesional o cuenten con 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, en determinadas convocatorias, la promoción interna a los grupos III y IV tenga lugar exclusivamente mediante concurso. Igualmente la Comisión Paritaria podrá acordar que, en determinadas convocatorias, la promoción interna a los grupos I y II no requiera la titulación académica prevista en el Convenio y, a cambio, se podrá exigir una equiparación de la misma, sólo a efectos laborales, basada en la experiencia y la formación. Se excluyen de esta previsión aquellas plazas cuyas funciones requieran para su ejercicio encontrarse en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

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

5. La convocatoria se publicará en el BICI y podrá ser conjunta con la de concurso de traslado. El baremo de méritos y la estructura de la fase de oposición son las que figuran como Anexo II, apartado 3, a este Convenio.

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

Art. 21. Pruebas selectivas de acceso libre

1. Las pruebas selectivas de acceso libre se realizarán por el sistema de concurso oposición, pudiendo convocarse pruebas selectivas para consolidación de empleo en los grupos III y IV, en los términos que establezcan las disposiciones generales de la Función Pública y en las recogidas en los acuerdos firmados entre la representación de la UNED y el Comité de Empresa del PAS laboral. Ello no obstante, y si así lo acuerda la Comisión paritaria, para determinadas convocatorias podrán realizarse exclusivamente por el sistema de oposición.

2. El baremo de méritos de la fase de concurso cuya puntuación será el 30 por 100 de la puntuación total del proceso selectivo, y la estructura de la fase de oposición son las que figuran como Anexo II, apartado 3, a este Convenio.

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

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

4. Concluidas las pruebas, se publicará el listado definitivo de aspirantes aprobados y simultáneamente se elevará al órgano compe-

tente 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.

Acuerdo de 19 de febrero de 2020, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio III Colectivo del PAS Laboral de la UNED :

1. Adaptación del baremo para el proceso extraordinario de consolidación de empleo reflejado en el artículo 21 del III Convenio.

En consonancia con lo acordado en el punto 1 del orden del día (interpretación artículo 18 del Convenio), la Comisión acuerda que el baremo de méritos previsto en el artículo 21 del III Convenio no resulta de aplicación a los procesos de consolidación del empleo temporal. El baremo será negociado con los órganos de representación correspondientes.

2. Interpretación, en el marco del III Convenio colectivo, de la desaparición de las categorías en aplicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

La Comisión acuerda que la especialidad requerida en los puestos de trabajo se defina a través de la unidad de procedencia, los perfiles y temarios que se establezcan en las convocatorias.

Art. 22. Período de prueba

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

Art. 23. Tribunales

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

2. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y, se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual, no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiéndose ostentar ésta en representación o por cuenta de nadie.

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. A propuesta de los miembros del Tribunal, podrán ser designados por

la autoridad convocante asesores especialistas, preferentemente entre el personal que presta servicios en la Universidad, cuya función se limitará a informar respecto de las pruebas y méritos relativos a su especialidad.

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

4. Los Tribunales actuarán con total independencia y responsabilidad.

Art. 24. Movilidad entre las Administraciones Públicas

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

Art. 25. Contratación temporal

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

2. Cuando por razones de urgencia hubiera de proveerse alguna vacante y no pudiera serlo a través de alguno de los procedimientos regulados en el presente capítulo, se procederá a la contratación temporal conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. La duración de estos contra-

tos no superará el término de las fases de selección correspondientes al puesto en cuestión, puesto que deberá ser incluido para su provisión en la primera oferta de empleo público que se realice a partir del momento de la contratación.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO 8

JORNADA DE TRABAJO

Art. 26. Jornada de trabajo

1. La distribución semanal de la jornada de trabajo se acordará por la Comisión paritaria prevista en el artículo 4 del presente Convenio.
2. La jornada se desarrolla en alguna de las formas siguientes:
 - a) Jornada continuada de lunes a viernes en turno de mañana o tarde.
 - b) Jornada de mañana y tarde, de lunes a viernes, con un tiempo de descanso mínimo de una hora que se adecuará a las necesidades de servicio.
 - c) Jornada con horario especial, determinado en función de las condiciones singulares del puesto, que se comunicará con su justificación al Comité de empresa, negociándose con éste los criterios de disfrute de vacaciones, permisos y licencias en estos casos. Dichos criterios se elevarán para su ratificación a la Comisión paritaria.
3. La relación de puestos de trabajo establecerá el tipo de jornada aplicable a cada caso.

Art. 27. Período de descanso

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

Art. 28. Absentismo

La Universidad potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de me-

didadas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando, en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción.

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

Art. 29. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada fijada en el artículo 26.
2. Tendrán carácter obligatorio las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros extraordinarios y urgentes, así como aquéllas destinadas a cubrir necesidades extraordinarias o imprevistas. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente, la Universidad podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al comité de empresa.
3. Las horas extraordinarias se retribuirán en metálico conforme a lo establecido en el Anexo V de este Convenio.
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, éstas se compensarán con un tiempo de descanso acumulable a razón de hora y tres cuartos por cada una realizada, salvo en el caso de las horas nocturnas o en sábados o días festivos, cuya compensación será de dos horas y cuarto. A

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

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

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

Art. 30. Calendario laboral

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

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

CAPÍTULO 9

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 31. Vacaciones

1. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio tendrán derecho por año completo de servicios a disfrutar de una vacación retri-

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

A los efectos previstos en el presente artículo, no se consideran como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

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

En caso de licencia por maternidad y de incapacidad temporal y cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizados dichos períodos, siempre que se realice su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente en el caso de incapacidad temporal o a lo largo del año siguiente en el caso de licencia por maternidad.

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

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

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

Art. 32. Permisos retribuidos

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

- a) Quince días naturales y continuados, en caso de matrimonio, que podrán disfrutarse hasta cuatro meses después de producido el hecho causante. En caso de no disfrutarse inmediatamente a la producción de aquél estará subordinado a las necesidades del servicio. Podrán acumularse –según necesidades del servicio- a las vacaciones anuales, y turnos de Navidad y Semana Santa, o a los días de libre disposición.
- b) Cuatro días, en caso de accidente o en el de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días cuando sea en distinta. En el caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el permiso podrá solicitarse en cualquier momento de su proceso y de forma continua o alterna.
- c) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, debiendo

preavisar a la UNED con quince días de antelación la reincorporación a su jornada habitual.

Igualmente, las trabajadoras y trabajadores podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- d) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre –una vez finalizados sus permisos por maternidad o paternidad- tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. El trabajador deberá preavisar a la UNED con quince días de antelación la reincorporación a su jornada habitual.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) El día de la celebración de exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación así como en los procedimientos selectivos para ingreso en cualquiera de las Administraciones Públicas.
- h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales, técnicas de fecundación asistida y de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- i) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- j) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por enfermedad o accidente del propio trabajador, sus hijos menores de edad o ascendientes directos (padres y suegros) mayores de 65 años o incapacitados, y siempre que el trabajador preste servicio el resto de la jornada del día de consulta. Deberá acreditarse documentalmente el parentesco y la duración de la consulta.

En caso de no acudir al trabajo se computará como uno de los días de permiso retribuido previstos en el artículo 34.1, salvo que la duración acreditada de las consultas se extienda a lo largo de la jornada laboral, en cuyo caso no se computará como uno de los días de este permiso.

- k) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de 21 días naturales a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos previstos por parto y por adopción. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo, incluida la formación, a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este epígrafe.

- l) Permiso por violencia de género de la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social o integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo trabajado, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la UNED. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan por acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

- m) Con el objeto de compatibilizar el trabajo con la vida familiar, laboral y personal, se podrá flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 16 años o personas con discapacidad.
- n) Asimismo, con carácter excepcional personal y temporal, y previa autorización del responsable de la unidad se podrá conceder la modificación del horario fijo en dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal y en los casos de familias monoparentales.

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

Art. 33. Reducciones de jornadas

1. En el caso de ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado y hermanos, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

2. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona mayor que requiera especial dedicación, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta media jornada de trabajo con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la UNED generasen este derecho por el mismo sujeto causante podrá prorratearse su ejercicio entre los solicitantes. El trabajador deberá preavisar a la UNED con quince días de antelación la reincorporación a su jornada habitual.

Art. 34. Licencias

Los trabajadores de la UNED tendrán derecho a las siguientes licencias:

1. Licencias retribuidas: Los trabajadores podrán disfrutar de hasta diez días laborables libres por asuntos particulares que se podrán

acumular a las vacaciones anuales, a los turnos de Semana Santa y Navidad y puentes previstos en el calendario laboral. Todo ello podrá ser disfrutado a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Además de los días señalados en el párrafo anterior, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Se disfrutarán el cincuenta por ciento de los mismos antes del 1 de septiembre de cada año, salvo causas justificadas aceptadas por el responsable de la unidad.

2. Licencias retribuidas parcialmente: Los trabajadores podrán disfrutar de hasta cuatro días consecutivos, con el 50% de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso. El trabajador acreditará, dentro de los cuatro días, la veracidad de la situación contemplada por medio de certificado médico.

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

CAPÍTULO 10

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 35. Suspensión con reserva de puesto

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

a) Incapacidad temporal del trabajador en los términos establecidos en la legislación vigente.

b) Maternidad de la mujer trabajadora con una duración de veinte semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo, y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El padre podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto de reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o del parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos que por cualquier circunstancia el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de tre-

ce semanas adicionales. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo, incluida la formación, a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

c) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, la suspensión tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de adopción y acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento, parto múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se tendrá derecho además, de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior, el permiso por adopción o acogimiento, tanto

preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o que desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

Art. 36. Excedencia por cuidado de familiares

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

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

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

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

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

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

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

Art. 37. Excedencia voluntaria

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

Art. 38. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se obtendrá por la designación o elección para un cargo público o función sindical

electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, así como por el desempeño de tareas de colaboración no remunerada en una ONG legalmente constituida, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso del excedente forzoso deberá ser solicitado en el plazo máximo de un mes desde que finalizó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitar el reingreso en el citado plazo.

Art. 39. Excedencia por incompatibilidad

Los trabajadores incurso en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y normas de desarrollo, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo, ya sea como consecuencia de opción realizada por ellos mismos, ya por declaración expresa de la Administración Pública competente. A tal efecto, no será de aplicación el plazo mínimo de antigüedad a que se refiere el artículo 37, ni los topes de duración mínima y máxima, allí indicados, conservando mientras permanezca en esta situación de incompatibilidad el derecho preferente al reingreso en el grupo profesional al que pertenezca.

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

Art. 40. Jubilación

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

CAPÍTULO 11

RETRIBUCIONES

Art. 41. Estructura salarial

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

1. Salario base.
2. Complementos salariales.
 - a) Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - Complemento «ad personam».
 - b) Complementos de puestos de trabajo:
 - Complemento de Desarrollo de Proyectos Informáticos (DEPI)
 - Complemento de Plena Disponibilidad
 - Complemento de Coordinación de Proyectos.
 - Jornada de mañana y tarde
 - c) Complementos por cantidad o calidad del trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias.
3. Percepciones no salariales.
 - Indemnizaciones por razón del servicio.

Art. 42. Recibo del salario

La Universidad está obligada, en los pagos periódicos, a entregar —mediante documento impreso o por procedimiento *electrónico*— un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes.

Art. 43. Salario base

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

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

Art. 44. Antigüedad

1. El personal laboral de administración y servicios percibirá en concepto de complemento de antigüedad una cuantía fija mensual, por cada tres años. El valor del trienio es el que se fija en el Anexo V correspondiente.
2. Se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios previos prestados en todas las Administraciones Públicas, así como los del período de prueba y aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral en dichas Administraciones.
3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Art. 45. Complemento de jornada de mañana y tarde

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

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

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

Art. 46. Complemento de Desarrollo de Proyectos Informáticos (DEPI)

Será asignado a los puestos de las unidades que lo tengan atribuido en la RPT. Los trabajadores que ocupen puestos que tengan asignado este complemento atenderán las tareas propias del desarrollo de proyectos informáticos. Su cuantía será la que se fija en el Anexo V.

Art. 47. Complemento de Plena disponibilidad

Retribuirá la plena disponibilidad del personal de determinadas unidades ante situaciones de emergencia, necesidad de atención 24 horas o fallos imprevistos. Se distribuirá, a comienzos del año, por decisión de la Gerencia entre las unidades que lo hubieran solicitado. Su percepción está dividida en dos conceptos: una parte fija, que retribuye la disponibilidad y una segunda parte en función del desempeño de ésta, la duración de la misma y el momento en el que se ejerce.

Su cuantía será la que se fija en el Anexo V, correspondiendo un 60% de la misma a la parte fija y el resto a la parte variable. La Comisión Paritaria podrá revisar la distribución de este complemento. La percepción de la parte fija será de carácter mensual, quedando la parte variable condicionada a la decisión del responsable de la unidad en base a criterios objetivos de valoración.

Art. 48. Complemento de Coordinación de proyectos

Los trabajadores que ocupen puestos a los que se asigne desde la Gerencia la coordinación de un proyecto deberán realizar, además de las tareas propias de su puesto de trabajo, las derivadas de la coordinación y liderazgo del mismo y la responsabilidad sobre sus resultados.

La Gerencia publicará, anualmente, la lista de proyectos previstos, indicando su duración y retribuciones, y asignará los mismos previa presentación por el trabajador de una memoria relativa a dicho proyecto.

La Gerencia fijará la cuantía de las retribuciones que oscilarán, según complejidad del proyecto, entre un 5,5 y un 7%, de las retribuciones de un grupo I puesto de Jefatura.

La percepción del complemento de coordinación de proyectos irá ligada a la vigencia de cada proyecto, que tendrá una duración máxima de dos años, pudiéndose prorrogar un año más.

El número de perceptores de este complemento no podrá superar el 15% sobre el número de plazas de la relación de puestos de trabajo en vigor.

Un mismo proyecto podrá ser compartido por más de una persona o unidad, aunque un mismo trabajador sólo podrá percibir un complemento de coordinación de proyectos.

Art. 49. Pagas extraordinarias

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

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

Art. 50. Indemnizaciones por razón del servicio

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

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

CAPÍTULO 12

FORMACIÓN

Art. 51. Plan de formación

1. Los planes de formación y promoción para el personal laboral de la UNED se negociarán en el ámbito de la Mesa descentralizada de la UNED y contemplarán las actuaciones necesarias para la for-

mación, el reciclaje, el perfeccionamiento y la capacitación del personal así como su promoción.

Este personal tendrá derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

Asimismo, tendrán derecho a la progresión en la carrera profesional y a la promoción interna, según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de actuación a través de cursos promocionales, consignándose anualmente en los presupuestos de la UNED una partida presupuestaria para financiar la formación y la promoción de sus empleados públicos, siguiendo la clasificación recogida en los artículos siguientes.

2. Todos los cursos y acciones formativas organizadas por los promotores de los acuerdos de formación continua tendrán la misma consideración que los organizados por la UNED, a efectos de la participación de sus trabajadores en los mismos.

3. Respecto de la asistencia a cursos, el PAS laboral de la UNED podrá recibir y participar en cursos de formación o promoción durante los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por motivos familiares y situación de incapacidad temporal.

Art. 52. Cursos de formación al puesto

1. Se consideran así aquellos cursos y actividades de formación que tienen por finalidad proporcionar a los trabajadores de la UNED una mejora de los conocimientos o habilidades necesarias para el eficaz desempeño de su puesto de trabajo y una mejor prestación del servicio, o una adecuación de los mismos a las modificaciones organizativas implantadas, a los cambios tecnológicos o a los cam-

bios de puesto de trabajo. Se trata de cursos generales o específicos que están directamente relacionados con el puesto de trabajo que se desempeña o que se tiene asignado. Los cursos de formación al puesto, se desarrollarán en horario de trabajo y deben estar integrados en el Plan de Formación de la UNED, en el de los promotores de los Acuerdos de Formación Continua o excepcionalmente fuera de dicho Plan. En todos los casos será necesario el visto bueno del responsable jerárquico de la unidad. En cumplimiento de la regulación prevista en los Acuerdos de Formación Continua, la Gerencia habrá de tener conocimiento, con una antelación mínima de diez días al inicio de los cursos, de los trabajadores seleccionados por promotores externos de fondos gestionados por este Acuerdo. En el caso de producirse discrepancias se estará a lo previsto en el Anexo VI.

2. Los cursos de formación al puesto incluidos en el Plan de Formación de la UNED o en los de los promotores, que por circunstancias especiales se deban hacer fuera de horario de trabajo, serán compensados considerándolo trabajo efectivo.

3. La UNED se compromete a ofrecer a los empleados un curso de formación al puesto de trabajo al menos una vez cada año, que preferentemente, se realizará en horario de trabajo.

4. La Gerencia determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de cambio de puesto de trabajo.

Art. 53. Cursos para la promoción interna o profesional

1. En el marco del plan de promoción interna, y con la finalidad de facilitar la adquisición de los conocimientos necesarios para acceder por el sistema de promoción interna o de acceso libre a otros grupos profesionales o niveles retributivos o a otras escalas y puestos, se

establecerán actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleados y empleadas, desde los grupos V, IV y III a los grupos superiores, en las convocatorias que se produzcan en la UNED. Estos cursos, organizados por la UNED, deberán impartirse, preferentemente y, al menos, parcialmente, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, para asegurar la conciliación de la vida familiar a los empleados y empleadas que los realicen en orden a su promoción profesional, adecuándose la participación del trabajador a las necesidades del servicio.

2. Para la promoción desde los grupos II, se establecerán actividades formativas. Estos cursos, organizados por la UNED, deberán impartirse, preferentemente, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, para asegurar la conciliación de la vida familiar a los empleados y empleadas que los realicen en orden a su promoción profesional, adecuándose la participación del trabajador a las necesidades del servicio.

3. En aquellas convocatorias en las que no se convoque curso, la UNED facilitará el material de apoyo correspondiente, dentro de las disponibilidades presupuestarias.

4. Los cursos de formación para la promoción interna o profesional, incluidos en el Plan de Formación de la UNED, que por circunstancias especiales se deban hacer fuera de horario de trabajo, serán compensados con un 50 % de las horas como trabajo efectivo.

5. En el caso de que en el plan de promoción interna de la UNED no se hubieran podido recoger cursos adecuados a determinadas categorías o especialidades, se facilitará la participación en cursos de formación organizados por promotores de los Acuerdos de Formación Continua, así como por organismos oficiales e instituciones de la administración pública, con el reconocimiento previo —según el contenido del curso— entre el 25 % y el 50 % de las horas como trabajo efectivo, debiendo contar, en todo caso, con el visto bueno del superior jerárquico y el permiso del Gerente.

6. Se establece un número máximo de cursos, por año, para cada trabajador, en los que la UNED se compromete a su preparación. Para la primera y segunda oposición que firme, en promoción interna, la UNED facilitará, en lo posible, curso preferentemente y, al menos, parcialmente, en horario laboral y su correspondiente material; para los firmantes de una tercera oposición se entregará sólo el material del curso y para los firmantes de una cuarta y consecutivas oposiciones no se facilitará ninguna preparación por parte de Gerencia.

Art. 54. Cursos para la promoción horizontal o general

1. Son aquellos cuya finalidad consiste en facilitar la adquisición de conocimientos o habilidades destinados al perfeccionamiento genérico personal de los empleados, sin tener en cuenta las necesidades formativas del actual puesto de trabajo.
2. Los empleados de la UNED tendrán derecho una vez cada dos años a uno de estos cursos de perfeccionamiento general, preferentemente y al menos parcialmente en horario de trabajo.

Art. 55. Seminarios, jornadas y congresos

1. La UNED 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 puedan derivar beneficios para las unidades o servicios. Al empleado se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda.
2. La designación para la asistencia a dichos encuentros será propuesta por el superior jerárquico y será rotativa entre los empleados que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo, que son preferentemente la relación entre el

programa de la acción formativa y las necesidades del puesto de trabajo.

Art. 56. Estudios reglados

1. Para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores de la UNED tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos.
2. Los empleados que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo mientras dura la realización de los mismos, así como la adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Art. 57. Permisos para la formación

Para facilitar la formación y el desarrollo personal de los trabajadores se concederán, previo informe favorable de su superior jerárquico, permisos individuales y licencias en los siguientes supuestos:

1. Permiso retribuido para la asistencia a cursos dentro de un Plan de Formación de empleados públicos, organizado por las organizaciones sindicales más representativas de la UNED u otras entidades públicas o privadas que gestionen fondos del Acuerdo de Formación Continua. Tendrán prioridad aquellos que no hayan realizado ningún curso durante el año anterior.

2. Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional y pruebas selectivas en la administración pública, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.

3. En el marco de las convocatorias anuales de licencias especiales para la mejora de la gestión universitaria y la calidad de sus servicios, el personal laboral podrá disponer de licencias retribuidas, en los términos de la citada convocatoria.

4. Permisos no retribuidos, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que las necesidades del servicio y la organización del trabajo lo permitan, debiendo justificarse posteriormente la asistencia y aprovechamiento de los mismos.

Art. 58. Reconocimiento de la formación

Todos los cursos y acciones formativas organizadas por promotores de los Acuerdos de Formación Continua, así como cursos de organismos oficiales e instituciones de la administración pública, serán reconocidos por los tribunales y comisiones de valoración de la misma manera que los de la UNED, una vez debidamente acreditados y de acuerdo con lo establecido en la correspondiente convocatoria, para la que se presenten como méritos.

CAPÍTULO 13

ACCIÓN SOCIAL Y PLAN DE IGUALDAD

Art. 59. 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 bienal de acción social, que se apruebe en el seno de la mesa descentralizada de la UNED.

Igualmente se aprobará en dicha mesa un Plan de Igualdad con arreglo a lo dispuesto en el Anexo VII.

Art. 60. 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 aquélla.

Art. 61. Anticipos y préstamos reintegrables

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

Art. 62. Ayuda de transporte

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

Art. 63. Indemnización por invalidez y muerte

El personal acogido a este Convenio tendrá derecho a las prestaciones que por estos motivos se establezcan para todo el personal de la Universidad.

Art. 64. Prestaciones por jubilación

De producirse la jubilación de un trabajador entre los 60 y los 65 años, ambos incluidos, que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

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

- A los 60 años, 7.855 euros.
- A los 61 años, 6.821 euros.
- A los 62 años, 5.753 euros.
- A los 63 años, 4.724 euros.
- A los 64 años, 3.656 euros.

Acuerdo de 5 de marzo de 2021 de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio III Colectivo del PAS Laboral de la UNED, de interpretación vinculante sobre la aplicación del artículo 64:

Dicho precepto regula las prestaciones por jubilación del PAS laboral, distinguiendo dos tipos:

1. Aquellos trabajadores que accedan a la jubilación entre los 60 y los 65 años, ambos incluidos, que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad, percibirán de ésta el importe íntegro de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

Este apartado ya fue interpretado por la Comisión Paritaria mediante acuerdo adoptado en su sesión de 7 de mayo de 2015, en el

sentido de su adaptación a la normativa reguladora de la contingencia de jubilación, de tal forma que tendrán derecho a la prestación quienes se jubilen de acuerdo con la Disposición transitoria vigésima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (actual Disposición transitoria séptima del Real Decreto Legislativo 8/2015).

Por consiguiente, la referencia a la edad de 65 años expresada en este apartado se entiende referida a la fijada para cada año para el acceso a la pensión de jubilación de acuerdo con la escala progresiva aplicable para el período 2016 y 2027, a cuyo término queda fijada en 67 años, de acuerdo con lo previsto en el art. 205.1 y la Disposición Transitoria Séptima del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

Aplicación paulatina		
Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses

Aplicación paulatina		
Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

2. El apartado segundo prevé una gratificación adicional, por una sola vez a quienes se jubilen a partir de los sesenta años, de acuerdo con la siguiente escala, que se actualizará anualmente de acuerdo con el porcentaje de revisión salarial anual:

- A los 60 años, 7.855 euros.
- A los 61 años, 6.821 euros.
- A los 62 años, 5.753 euros.
- A los 63 años, 4.724 euros.
- A los 64 años, 3.656 euros.

La referencia a estos tramos de edad se debe entender adaptada de forma paulatina a la edad fijada para cada año para el acceso a la pensión de jubilación de acuerdo con la escala progresiva aplicable para el período 2016 y 2027. Así, si para el ejercicio 2021 la edad está fijada en 66 años, la escala de esta prestación complementaria debe considerarse adaptada al tramo de 61 a 65 años, y así sucesivamente:

- A los 61 años, 7.855 euros.
- A los 62 años, 6.821 euros.
- A los 63 años, 5.753 euros.
- A los 64 años, 4.724 euros.
- A los 65 años, 3.656 euros.

De este modo, las escalas de los años sucesivos serán:

2022

- A los 61 años y 2 meses, 7.855 euros.
- A los 62 años y 2 meses, 6.821 euros.
- A los 63 años y 2 meses, 5.753 euros.
- A los 64 años y 2 meses, 4.724 euros.
- A los 65 años y 2 meses, 3.656 euros.

2023

- A los 61 años y 4 meses, 7.855 euros.
- A los 62 años y 4 meses, 6.821 euros.
- A los 63 años y 4 meses, 5.753 euros.
- A los 64 años y 4 meses, 4.724 euros.
- A los 65 años y 4 meses, 3.656 euros.

2024

- A los 61 años y 6 meses, 7.855 euros.
- A los 62 años y 6 meses, 6.821 euros.
- A los 63 años y 6 meses, 5.753 euros.
- A los 64 años y 6 meses, 4.724 euros.
- A los 65 años y 6 meses, 3.656 euros.

2025

- A los 61 años y 8 meses, 7.855 euros.
- A los 62 años y 8 meses, 6.821 euros.
- A los 63 años y 8 meses, 5.753 euros.
- A los 64 años y 8 meses, 4.724 euros.
- A los 65 años y 8 meses, 3.656 euros.

2026

- A los 61 años y 10 meses, 7.855 euros.
- A los 62 años y 10 meses, 6.821 euros.
- A los 63 años y 10 meses, 5.753 euros.
- A los 64 años y 10 meses, 4.724 euros.
- A los 65 años y 10 meses, 3.656 euros.

2027 en adelante

— A los 62 años, 7.855 euros.

— A los 63 años, 6.821 euros.

— A los 64 años, 5.753 euros.

— A los 65 años, 4.724 euros.

— A los 66 años, 3.656 euros.

Art. 65. Jubilación parcial y anticipada

La UNED facilitará la jubilación parcial y anticipada, conforme a lo previsto en el Anexo VIII a este Convenio.

La Comisión Paritaria estudiará la posibilidad de de establecer un mecanismo de prejubilaciones de trabajadores a partir de los 55 años de edad.

Art. 66. Incapacidad temporal

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

CAPÍTULO 14

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 67. 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 disposi-

ciones de desarrollo, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en el caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

Art. 68. Delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud laboral

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

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

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

Art. 69. Servicio de prevención

1. La Universidad constituirá un Servicio de prevención propio que se dotará del conjunto de los medios humanos y materiales necesarios para desarrollar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de seguridad y salud de los trabajadores.
2. El Servicio de prevención constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes se dedicarán de forma exclusiva a la actividad preventiva en el seno de la Universidad.
3. La RPT de personal laboral de la Universidad contemplará la estructura del servicio de prevención que deberá contar con integrantes que acrediten debida cualificación y formación establecidas reglamentariamente.
4. La Memoria anual del Servicio de prevención se facilitará a los delegados de prevención y al Comité de empresa.

Art. 70. Implantación de la prevención

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

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

2. La Universidad deberá consultar a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar.

La actividad preventiva se planificará por un período determinado, estableciéndose fases y prioridades en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos.

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

Art. 71. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

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

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

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

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

Art. 72. Medios y equipos de protección personal

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

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

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

Art. 73. Protección de los trabajadores especialmente sensibles

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

Art. 74. Protección a la maternidad

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

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

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

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

Art. 75. Vigilancia de la salud

1. La vigilancia de la salud en la Universidad se realizará de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa sanitaria de aplicación.
2. La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en el artículo 22 de la Ley de Preven-

ción de Riesgos Laborales en cuyo caso será necesario el previo informe de los representantes y los trabajadores.

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

3. Los reconocimientos médicos se practicarán:

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

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

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

Art. 76. Medio ambiente

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

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

Art. 77. Servicio y trabajo

La Universidad velará porque el trabajo se desarrolle en condiciones que no supongan penosidad para los trabajadores.

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

Art. 78. Botiquín de primeros auxilios

En todas las dependencias de la Universidad en que así lo estime el servicio de prevención, de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, deberá existir un botiquín de primeros auxilios con el material necesario, en función del riesgo del lugar donde se ubi-

que, velando el comité de seguridad y salud laboral por su cumplimiento.

Art. 79. Movilidad por razones de salud

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

Art. 80. 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. Su no cumplimiento estará incluido entre las causas de denuncia del contrato firmado.

CAPÍTULO 15

DERECHOS SINDICALES

Art. 81. La representación colectiva de los trabajadores

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Representación Sindical y en este Convenio.
2. En las elecciones a representantes del personal laboral, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos de la Universidad que radiquen en la misma provincia, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

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

Art. 82. Representación unitaria de los trabajadores

1 El órgano de representación unitaria de los trabajadores será el Comité de empresa, en los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores, y los delegados de personal en los centros que tengan menos de 50 trabajadores.

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

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

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

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

Art. 83. Representación sindical

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

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

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

Art. 84. Derechos y garantías de los miembros de los órganos unitarios de representación, secciones sindicales y delegados sindicales

Los derechos y garantías son los que se recogen en el Anexo IX a este convenio.

Art. 85. Cuota sindical

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

CAPÍTULO 16

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 86. 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, de conformidad con lo regulado en el título VII –Régimen disciplinario- de la Ley 7/2007 de EBEP.

Art. 87. Faltas

1. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves o muy graves.
2. Serán faltas leves las siguientes:
 - a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
 - b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - c) La no comunicación con la debida antelación de falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
 - e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
 - f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
 - g) El incumplimiento leve por negligencia o descuido excusable de las normas y medidas de seguridad establecidas, así como el descuido en la conservación en los medios de protección facilitados.

- h) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
3. Serán faltas graves las siguientes:
- a) Las faltas de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
 - b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
 - d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad en el trabajo establecidas, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
 - e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
 - f) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
 - g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
 - h) La simulación de enfermedad o accidente.
 - i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 - j) La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el organismo.
- n) El incumplimiento de las medidas y protocolos establecidos para la protección de datos personales protegidos.
- o) El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de la situación de incompatibilidad.

La gravedad de la falta se establecerá atendiendo a las siguientes circunstancias:

- El grado en que se haya vulnerado la legalidad
- La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o cir-

cunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral, entendido como un conjunto de problemas originados a partir de las relaciones que se establecen entre los trabajadores de una organización de trabajo conllevando situaciones de hostigamiento y acoso psicológico. El acoso sexual entendido como toda aquella conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización, o en relación, o como consecuencia de la relación de trabajo realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante. Y el acoso moral entendiéndose como tal aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psíquica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación y/o perturbar el ejercicio de sus labores.
- p) La no utilización o la utilización indebida, de los medios y equipos de protección facilitados por la Universidad, así

como el incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad en el trabajo establecidas, cuando de ello se hayan derivado riesgos o daños para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

- q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales
- r) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes
- s) las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes o durante más de veinte días al trimestre.
- t) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 88. Sanciones

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- Suspensión de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

- Apercibimiento.
 - Cualquier otra que se establezca por Ley.
2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
 3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Art. 89. Prescripción de faltas y acciones

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Art. 90. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario atenderá a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

4. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión

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

Art. 91. Responsabilidad

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

Art. 92. Denuncia

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

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

Segunda

Derogación de convenios, pactos y acuerdos: De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio colectivo, que constituye un todo indivisible, deroga en su integridad al anteriormente vigente. Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relacio-

nes laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

Tercera

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

Cuarta

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Correspondencia de grupos profesionales: A la entrada en vigor de este Convenio los trabajadores que en esa fecha tengan asignado un Puesto de Nivel A se incorporarán a un Puesto de Jefatura del co-

rrespondiente a su grupo profesional, cuyas percepciones se regulan en el Anexo V.

Los restantes trabajadores se incorporarán a Puestos de Nivel B del correspondiente grupo. El 50% de estos puestos, después de su distribución por unidades, serán dotados para su cobertura como Puestos de Nivel A de cada grupo profesional conforme a lo estipulado en el Anexo II, con la siguiente pauta temporal: el 60% durante el año 2009 y el 40% restante durante el segundo año; todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9.4.

Segunda

Constitución de la Comisión paritaria: La Comisión paritaria se constituirá dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del presente Convenio colectivo, debiendo iniciar en el plazo máximo de tres meses desde su constitución el estudio y tratamiento de las cuestiones cuya negociación le remita el presente Convenio.

La Comisión paritaria se reunirá al menos dos veces al año.

Tercera

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

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

Si dicho cambio se produce voluntariamente y a otra unidad, el trabajador dejará de percibirlo en su totalidad.

Cuarta

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio vinieran percibiendo un complemento retributivo como consecuencia del desempeño de funciones especiales en aplicación del extinguido artículo 15 del anterior Convenio, continuarán recibiendo dichas cuantías, que serán objeto de revalorización, mientras continúe la asignación de dichas funciones.

Quinta

El complemento de antigüedad consolidada se suprime. La antigüedad percibida por este concepto se abonará por el valor actual del trienio con los efectos económicos previstos en la Disposición transitoria séptima. La diferencia entre aquellas cuantías y el valor actual del trienio se percibirán como complemento ad personam absorbible.

Sexta

El complemento de aplicación de nuevas tecnologías se suprime. Los trabajadores que en el anterior Convenio ocuparan puestos que tuvieran asignado este complemento, pasarán a percibir a la entrada en vigor de este Convenio, el complemento de desarrollo de proyectos informáticos (DEPI) conforme a lo establecido en el artículo 46 del mismo.

Los trabajadores que por sentencia tuvieran reconocido este complemento, pasarán a percibirlo como complemento ad personam revalorizable. Igualmente, se crea un complemento personal a extinguir, revalorizable y no absorbible, para los trabajadores de Diseño y Dibujo, del Servicio de Medios Impresos.

La percepción de las cuantías derivadas de la supresión del complemento de nuevas tecnologías es incompatible con las previstas para el complemento de desarrollo de proyectos informáticos (DEPI).

Séptima

Efectos económicos: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 de este Convenio, los efectos económicos del mismo se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

Octava

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán, en una paga única de carácter consolidable, la cuantía resultante de dividir la cantidad de 25.000 euros entre el número de efectivos que ocupen plazas de la Relación de Puestos de Trabajo del PAS laboral de la UNED.

Igualmente, en el segundo semestre del año 2009, los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, en una paga única de carácter consolidable, la cuantía resultante de dividir la cantidad de 40.000 euros entre el número de efectivos que ocupen plazas de la RPT del PAS laboral de la UNED.

ANEXO I

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

Se entiende por grupo profesional aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

En este Anexo se establecen los grupos profesionales que dan cobertura a los puestos de trabajo previstos en la RPT. La Gerencia podrá negociar, en el seno de la Comisión Paritaria, la inclusión de distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los puestos de trabajo.

Grupos

Grupo I

El grupo profesional I estará integrado por aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieran 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.

Para su inclusión en este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Graduado o los de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, correspondientes a la anterior ordenación.

Grupo II

El grupo profesional II estará integrado por aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académ-

mico. 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.

Para su inclusión en este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Graduado o los de Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente, correspondientes a la anterior ordenación universitaria.

Grupo III

El grupo profesional III estará integrado por 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.

Para su inclusión en este grupo se exigirá estar en posesión del título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.2 del convenio.

Grupo IV

El grupo profesional IV estará integrado 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.

Para su inclusión en este grupo se exigirá estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, sin perjuicio de lo

ANEXO II

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

La Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación, conforme a lo establecido en el artículo 4, apartado 4. f), deberá proceder a revisar y adecuar el citado baremo.

1. Provisión de puestos vacantes de Nivel de Jefatura de todos los grupos profesionales

Baremo concurso de méritos:

Primera fase. Puntuación máxima: 85 puntos.

- **Valoración del trabajo desarrollado**

Se valorará teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el mismo grupo, categoría profesional, nivel y especialidad dentro de la UNED y en la misma unidad administrativa, así como el informe de evaluación emitido por el responsable de la unidad.

La puntuación máxima por este concepto será de 40 puntos, de los cuales 15 se obtienen a partir del Informe de evaluación y 25 de la valoración de la experiencia.

Para ésta, se establece el límite de los últimos diez años y la puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 2,5 puntos por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.

- **Antigüedad**

Se valorará por tiempo de servicios prestados en la UNED. La puntuación máxima por este concepto será 15 puntos. Se establece el límite de los últimos veinte años para valorar este apartado.

La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 0,75 puntos por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.

- **Formación**

Se valorará los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con 15 puntos los relacionados específicamente con el área de actividad y especialidad de la plaza que se convoca, y con 5 puntos, los relacionados genéricamente con el servicio que presta en la Universidad.

Todos ellos impartidos por organismos e instituciones oficiales o reconocidas como gestoras de fondos de formación continua.

Los cursos referidos a formación específica podrán ser valorados con un máximo de 15 puntos, se puntuarán del siguiente modo:

- De hasta 20 horas de duración: 0,75 puntos.
- De 21 a 30 horas de duración: 1,5 puntos.
- De 31 a 70 horas de duración: 3 puntos.
- De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 6 puntos.
- De 151 a 300 horas de duración: 11,5 puntos.
- De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 15 puntos.

Los cursos referidos a formación no específica, pero relacionados genéricamente con el servicio que presta la Universidad, podrán ser valorados con un máximo de 5 puntos, que se puntuarán del siguiente modo:

- De hasta 20 horas de duración: 0,25 puntos.
- De 21 a 30 horas de duración: 0,50 puntos.
- De 31 a 70 horas de duración: 1 puntos.
- De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2 puntos.
- De 151 a 300 horas de duración: 3,50 puntos.
- De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 5 puntos.

- **Igualdad de género**

La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos: 5 por ser destino que permita la mejor atención o cuidado a hijo o familiar y 5 por destino previo del cónyuge en el municipio en el que radica el puesto de trabajo en la UNED.

Segunda fase. Puntuación máxima: 15 puntos.

Méritos específicos.

Para la valoración de estos méritos, los aspirantes deberán presentar:

- Memoria, en la que con carácter general analice las tareas, requisitos, condiciones y medios necesarios para el desempeño de la plaza solicitada. Se valorará con un máximo de 5 puntos.

- Currículo vitae, con las certificaciones, títulos o justificantes que estimen pertinentes. Se valorará con un máximo de 5 puntos.

La Comisión de Valoración, una vez examinada la documentación aportada por los concursantes, convocará a los candidatos para la celebración de una entrevista que versará sobre aspectos de la memoria. La entrevista se valorará con un máximo de 5 puntos.

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

2. Provisión de puestos vacantes de Nivel de A de todos los grupos profesionales

Baremo concurso de méritos:

Puntuación máxima: 100 puntos.

• Valoración del trabajo desarrollado

Se valorará teniendo en cuenta el Informe de evaluación y la experiencia en el mismo grupo, categoría profesional, nivel y especialidad dentro de la UNED y en la misma unidad administrativa.

La puntuación máxima por este concepto será de 40 puntos, de los cuales 15 se obtienen a partir del Informe de evaluación y 25 de la valoración de la experiencia.

Para ésta, se establece el límite de los últimos diez años y la puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 2,5 puntos por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.

- **Antigüedad**

Se valorará por tiempo de servicios prestados en la UNED. La puntuación máxima por este concepto será 20 puntos. Se establece el límite de los últimos veinte años para valorar este apartado.

La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 1 punto por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.

- **Formación**

Se valorará los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con 20 puntos los relacionados específicamente con el área de actividad y especialidad de la plaza que se convoca, y con 5 puntos, los relacionados genéricamente con el servicio que presta en la Universidad. Todos ellos impartidos por organismos e instituciones oficiales o reconocidas como gestoras de fondos de formación continua.

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

- De hasta 20 horas de duración: 1 punto.
- De 21 a 30 horas de duración: 2 puntos.
- De 31 a 70 horas de duración: 4 puntos.
- De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 8 puntos.
- De 151 a 300 horas de duración: 14 puntos.
- De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 20 puntos.

Los cursos referidos a formación no específica, pero relacionados genéricamente con el servicio que presta la Universidad, podrán ser

valorados con un máximo de 5 puntos, que se puntuarán del siguiente modo:

- De hasta 20 horas de duración: 0,25 puntos.
- De 21 a 30 horas de duración: 0,50 puntos.
- De 31 a 70 horas de duración: 1 punto.
- De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2 puntos.
- De 151 a 300 horas de duración: 3,50 puntos.
- De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 5 puntos.

- **Igualdad de género**

La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos: 5 por ser destino que permita la mejor atención o cuidado a hijo o familiar y 5 por destino previo del cónyuge en el municipio en el que radica el puesto de trabajo en la UNED.

- **Memoria.**

Con carácter general se analizarán las tareas, requisitos, condiciones y medios necesarios para el desempeño de la plaza solicitada y se valorará con un máximo de 5 puntos.

Respecto del Informe de evaluación que deben emitir los responsables de las unidades en la valoración del trabajo desarrollado, previsto para los puestos de nivel de Jefatura y de nivel A, la Comisión paritaria articulará los mecanismos que hagan posible la existencia de criterios objetivos de valoración y arbitrará un procedimiento de resolución de posibles discrepancias.

3. Provisión de puestos vacantes de Nivel B de todos los grupos profesionales

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

La puntuación de la fase de concurso cuando se trate de un concurso oposición, tanto de promoción interna como de acceso libre, supondrá el 30% de la puntuación que se determine para el conjunto de las pruebas selectivas y se obtendrá de la valoración de los siguientes elementos:

2.1. Trabajo realizado: Se valorará teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el puesto o puestos de trabajo considerando la mayor o menor similitud de las funciones desempeñadas con el trabajo a desarrollar en las plazas convocadas. La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos que corresponderá tanto a funciones realizadas en la misma área de actividad, tal como se identifican las áreas en el Anexo de este baremo, como a funciones realizadas en otras áreas de actividad de la UNED, o de otras Administraciones Públicas. La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración por cada mes trabajado:

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

Serán valorables como trabajo realizado (experiencia) y como antigüedad (punto siguiente), tanto los servicios prestados con un con-

trato laboral indefinido con la UNED, como aquellos otros prestados en cualquiera de las modalidades de contratación eventual o temporal en la Universidad.

También serán valorables los servicios prestados a la UNED como trabajador autónomo.

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

2.2. Antigüedad: Se computará por tiempo de servicios. La puntuación máxima total de la fase de concurso, por este concepto, será de 10 puntos, que se atribuirán por la antigüedad, valorada en meses, de servicios prestados a la UNED o a otras Administraciones Públicas, asignándose la siguiente puntuación:

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

2.3. Formación: Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área de actividad a la que se opta, impartidos por organismos e Instituciones oficiales o reconocidas como gestoras de fondos de formación continua.

Los referidos cursos, que podrían ser valorados con un máximo de 6 puntos, se puntuarán del siguiente modo:

- De hasta 20 horas de duración: 0,3 puntos.
- De 21 a 30 horas de duración: 0,6 puntos.
- De 31 a más de 70 horas de duración: 1,2 puntos.

- De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2,4 puntos.
- De 151 a 300 horas de duración o más de seis meses: 4,2 puntos.
- De 301 o más horas de duración o un/os curso/s académicos: 6 puntos.

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

2.4. Igualdad de género: La puntuación máxima por este concepto será de 4 puntos: 2 por ser destino que permita la mejor atención o cuidado a hijo o familiar y 2 por destino previo del cónyuge en el municipio en el que radica el puesto de trabajo en la UNED.

ANEXO III

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

La Comisión Paritaria para el seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo del personal laboral de la UNED acuerda desarrollar el artículo 24 (artículo 25 del II Convenio) en los siguientes términos:

Producida una vacante de personal laboral de administración y servicios y no habiendo sido cubierta en el correspondiente concurso de traslados, ni en el procedimiento de promoción a que se refieren los artículos 18 y 19 del presente Convenio, es decir concurso o pro-

moción para el personal de la UNED, se ofertará al personal de otras universidades y organismos que lo tenga solicitado previamente, y no se adjudicará el puesto de trabajo sin que medie documento en que con la conformidad de la Comisión Paritaria correspondiente, el Gerente o titular de la universidad u organismo donde preste servicios el candidato adjudicatario de la plaza, se comprometa por escrito formalmente, previa conformidad de la correspondiente comisión paritaria, a acoger al personal laboral de administración y servicios de la UNED en las mismas condiciones.

ANEXO IV

BOLSAS DE TRABAJO

Las bolsas de trabajo para la contratación temporal se conformarán por cada una de las convocatorias de puestos de trabajo que se produzcan, de acuerdo con los requisitos establecidos en sus bases y con el siguiente orden de prelación:

- 1º. Haber superado la fase de oposición y haber trabajado en la UNED en el mismo grupo profesional, ordenándose por nota y en caso de empate por tiempo trabajado en la UNED.
- 2º. Haber superado la fase de oposición y haber trabajado en la UNED en distinto grupo profesional, ordenándose por nota y en caso de empate por tiempo trabajado en la UNED.
- 3º. Haber superado la fase de oposición ordenándose por nota.

La relación de los integrantes de las bolsas de trabajo se publicará en la web de PAS laboral.

ANEXO V

CUANTÍAS DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Primero. Salario base

La cuantía anual del salario base, cuantía que se percibirá dividida entre doce pagas mensuales ordinarias y tres extraordinarias, según lo previsto en los artículos 41, 43 y 49 del Convenio, será la siguiente para cada uno de los grupos profesionales:

GRUPO	NIVEL	CUANTÍAS (EUROS)
I	Jefatura	35.085,00
	A	33.312,00
	B	31.540,80
II	Jefatura	29.827,35
	A	28.333,50
	B	26.842,20
III	Jefatura	26.602,35
	A	25.282,50
	B	23.963,83
IV	Jefatura	22.501,35
	A	21.364,50
	B	20.229,90

Segundo. Complemento de antigüedad

La cuantía anual del complemento de antigüedad, cuantía que se percibirá dividida entre doce pagas mensuales ordinarias y tres extraordinarias según lo previsto en los artículos 41 y 44 del convenio, será de 616,35 euros cada trienio para todos los grupos profesionales.

Tercero. Complemento de jornada de mañana y tarde

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

GRUPO	NIVEL	CUANTÍAS (EUROS)
I	Jefatura- A -B	3.544,44
II	Jefatura- A -B	2.985,24
III	Jefatura- A -B	2.638,68
IV	Jefatura- A -B	2.271,60

Cuarto. Complemento de desarrollo de proyectos de informática.

La cuantía anual del complemento de desarrollo de proyectos de informática, que se percibirá en doce mensualidades y en los supuestos previstos en los artículos 41 y 46 del Convenio, será la siguiente, en función de los grupos profesionales:

GRUPO	NIVEL	CUANTÍAS (EUROS)
I	Jefatura- A -B	6.876,36
II	Jefatura- A -B	3.438,48
III	Jefatura- A -B	1.718,88

Quinto. Complemento de plena disponibilidad

La cuantía anual del complemento de plena disponibilidad, que se percibirá en doce mensualidades y en los supuestos previstos en los artículos 41 y 47 del Convenio, será como máximo de 2.760 euros.

Sexto. Horas extraordinarias

La hora extraordinaria, cuando el trabajador solicite expresamente su retribución en metálico conforme a lo previsto en los artículos 29

y 41 del convenio, se retribuirá en una cantidad equivalente al salario bruto anual del correspondiente grupo profesional y nivel dividido entre 1.470, incrementándose el resultado en un 67 por 100.

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

ANEXO VI

PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA FORMACIÓN

Para el desarrollo eficaz y eficiente de la formación es pieza clave la colaboración y participación efectiva y la implicación directa de los Sindicatos en la planificación y desarrollo de la formación de los empleados públicos.

La formación ofrecida por las organizaciones sindicales será objeto del siguiente procedimiento de conciliación:

- a) Los sindicatos, convocarán sus planes de formación anuales que recogerán acciones formativas o promocionales, dentro o fuera de la jornada de laboral.
- b) El PAS interesado podrá solicitar al sindicato convocante la asistencia a los cursos, por medio de una solicitud que no será necesario presentar en la UNED para su autorización.
- c) Si el sindicato le comunica por escrito que ha sido elegido para realizar el curso, deberá presentar de inmediato —y a ser posible antes de diez días— dicha comunicación junto con el programa del Curso para solicitar el correspondiente permiso a su superior jerárquico (jefe de servicio o responsable laboral, si el horario del curso coincide en todo o en parte con el de trabajo).

- d) El superior jerárquico valorará si el contenido del curso tiene relación con las necesidades formativas de su puesto de trabajo y dará, o no, su visto bueno, teniendo asimismo en cuenta las necesidades del servicio mientras se imparte el curso. Asimismo, si el interesado lo considere oportuno, podrá solicitar a la Sección de Formación un informe técnico sobre la concordancia del programa del curso con el puesto, o de si existen precedentes.
- e) Si el superior jerárquico no concediera el permiso y el interesado discrepara de esta decisión, éste podrá solicitar a la Sección de Formación que se consulte a la Comisión de Formación para que ésta, como órgano paritario de asesoramiento a la Gerencia emita su acuerdo.
- f) Por último, si la Comisión de Formación no lograra un acuerdo, solicitará al Gerente su decisión.

Todas las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos de Formación Continua en el ámbito de las Administraciones Públicas tendrán la misma consideración a los efectos de la participación de los empleados públicos en las mismas.

La selección de los participantes en las acciones formativas vendrá determinada por la adecuación del perfil de los solicitantes a los objetivos y contenidos de las mismas, correspondiendo a cada Administración Pública, Federación, Asociación de Entidades Locales u Organización Sindical promotora la responsabilidad última sobre la selección de los participantes. La afiliación o no afiliación sindical, en ningún caso constituirá un criterio de selección.

La asistencia de los empleados públicos a los cursos para los que sean seleccionados estará supeditada a la adecuada cobertura de las necesidades del servicio cuando se celebren en todo o en parte en horario de trabajo, de acuerdo con las normas y los procedimientos

establecidos en cada Administración Pública. Con el fin de facilitar la participación de los empleados públicos, las Administraciones Públicas habrán de tener conocimiento, con una antelación mínima de diez días, de los seleccionados por los promotores para participar en las acciones formativas contenidas en los planes por ellas promovidos, cuya impartición se haya previsto realizar, en todo o en parte, en horario de trabajo. (*Artículo 15 del IV Acuerdo de Formación Continua para las Administraciones Públicas. Puntos 1, 2 Y 3. Aprobado por Resolución de 14 de noviembre de 2007, de la Secretaría General de la Administración Pública, publicada en el BOE de 23 de noviembre de 2007*).

Corresponde a cada entidad promotora la expedición de los correspondientes certificados de asistencia o aprovechamiento, de acuerdo con los requisitos previamente establecidos a tal efecto por la Comisión General para la Formación Continua, que deberán adaptarse a la legislación vigente en materia de reconocimiento de la formación profesional y de las cualificaciones.

Las Administraciones Públicas facilitarán la inscripción en el correspondiente Registro de Personal, o en su defecto en los expedientes personales, de los diplomas o certificados de los cursos expedidos por los promotores de formación continua y superados por sus participantes.

Las Administraciones Públicas adoptarán las disposiciones oportunas para que los certificados o diplomas de los cursos expedidos por los promotores de formación continua puedan ser presentados por los interesados en los procedimientos de provisión de puestos y en los procesos de promoción interna, para su consideración como méritos por los Tribunales o Comisiones de Valoración. Todo ello sin perjuicio de que su puntuación habrá de basarse en la calidad, duración, materias impartidas y otros criterios objetivos vigentes en los sistemas de valoración de cada Administración Pública, sin dis-

criminación, en ningún caso, por razón de la naturaleza o identidad del promotor. (Artículo 15 del IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas. Punto 6 y 7. Aprobado por Resolución de 14 de noviembre de 2007, de la Secretaría General de la Administración Pública, publicada en el BOE de 23 de noviembre de 2007).

Las organizaciones sindicales informarán a la UNED de la ejecución de las acciones del plan de formación referidas al personal de la UNED con la relación de los participantes promovidas por ellas.

ANEXO VII

PLAN DE IGUALDAD

La UNED, para dar cumplimiento a la Disposición Adicional 8ª de la Ley 7/2007 (EBEP) y la Disposición Adicional 12ª de la ley 4/2007 de modificación de la LOU, aprobará anualmente, en el seno de la Mesa descentralizada, un Plan de Igualdad, avanzando en la consecución de los siguientes objetivos:

- Hacer visibles las desigualdades y discriminaciones que se produzcan y tratar de corregirlas y prevenirlas
- Sensibilizar a la Comunidad Universitaria de su existencia
- Vigilar que las Comisiones de Valoración, Tribunales, órganos colegiados, etc estén equilibradas, en la medida de lo posible, en su composición en cuanto a género de sus miembros
- Planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas, informes, estudios, datos, etc... al principio de igualdad, así como adecuación y mantenimiento de estadís-

ticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres.

- Realización de estudios encaminados a detectar las diferentes expresiones de sexismo en el seno de nuestra comunidad.
- Realización de informes en los que la perspectiva de género y el respecto de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres sea pertinente y, especialmente, con motivo de:
 - La aplicación de normas
 - La asignación de retribuciones
 - La concesión y seguimiento de permisos
 - Las actividades de formación
 - Cualquier otro ámbito en el que se produzca o pueda producirse discriminación de género

ANEXO VIII

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL VINCULADO A LA FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS DE RELEVO

En el presente Anexo se recoge el acuerdo alcanzado entre el Sr. Rector de la UNED y el Comité de Empresa de PAS laboral sobre la aplicación de un proceso de jubilación parcial vinculado a la formalización de contratos de relevo:

REUNIDOS

El Sr. Rector Magnífico de la UNED y el Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios Laboral, en respuesta a la

demanda del Personal de Administración y Servicios de la misma respecto a su deseo de optar por la posibilidad de jubilarse antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, decide dar esa opción a los mismos a través de lo acordado en el presente documento, mediante el que se establece un programa de realización efectiva de jubilaciones parciales para este personal.

MANIFIESTAN

1. Que ambas partes se reconocen recíprocamente la capacidad legal necesaria para realizar este acto.
2. Que la Ley 35/2002, de 12 de julio y el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre y el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, regulan la figura de la jubilación parcial, la Ley General de la Seguridad Social, Ley del Procedimiento Laboral y Estatuto de los Trabajadores.
3. Que ambas partes conocen los acuerdos alcanzados por el Gobierno y las Organizaciones Sindicales y las Organizaciones Empresariales el 13 de julio de 2006, en virtud del cual de forma transitoria, los convenios y acuerdos colectivos que estén vigentes a la entrada en vigor de la norma que apruebe las medidas contenidas en el referido Acuerdo, en lo relativo a jubilaciones parciales, seguirán rigiéndose, en lo que se refiere a los compromisos sobre jubilación parcial y hasta la finalización de su vigencia y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2009, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial.
4. Que ambas partes toman el siguiente acuerdo a tenor de las estipulaciones que a continuación se exponen, y así,

ACUERDAN

PRIMERO

Establecer la normativa que regulará las relaciones laborales de los trabajadores que soliciten su pase a la situación de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo.

- I. **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Los trabajadores que a la fecha de la firma del presente acuerdo tuvieran 60 años o más podrán solicitar voluntariamente la jubilación parcial a través de una reducción de su jornada de trabajo vinculada a un contrato de relevo que la UNED suscribirá con otro trabajador, de manera que el empleado no sufrirá menoscabo alguno en la pensión que percibirá en el momento de su jubilación efectiva a los 65 años de edad.

Así el empleado jubilado parcialmente mantendrá a los 65 años el derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social como si hubiera trabajado a jornada completa durante este tiempo. Por tanto, seguirá estando activo en la UNED aunque con una reducción de jornada y jubilado parcialmente por la Seguridad Social, percibiendo ingresos por parte tanto de la UNED como de la Seguridad Social, en los porcentajes correspondientes a la nueva jornada laboral y a la reducción de jornada, respectivamente, hasta el momento en el que alcance la edad de 65 años.

- II. **ÁMBITO TEMPORAL:** El presente Acuerdo entrará en vigor el día de la fecha finalizando el 31 de diciembre de 2009, siempre que las jubilaciones parciales continúen rigiéndose de acuerdo con las previsiones del R.D. 1131/2002, si bien podrá ser prorrogado o renovado por acuerdo expreso de las partes.

III. REQUISITOS QUE DEBE REUNIR EL TRABAJADOR: Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial deben reunir, como mínimo, los siguientes requisitos además de los regulados en la normativa legal vigente aplicable al efecto:

1. Ocupar puesto en la Relación de Puestos de Trabajo del PAS Laboral de la UNED en el momento de la entrada en vigor del presente Acuerdo.
2. Tener cumplidos 60 años de edad y más de 6 años de antigüedad en la UNED.
3. Reunir las condiciones generales exigidas para causar pensión contributiva de jubilación con arreglo las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social con excepción de la edad.

IV. COMPROMISO DE ACCEDER A LA JUBILACIÓN TOTAL DEL TRABAJADOR: Los trabajadores que se adhieran al contenido de Acuerdo, se comprometen a solicitar a la Seguridad Social su jubilación total en el momento en que cumplan los 65 años de edad.

V. CONDICIONES PARTICULARES DE APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES JUBILADOS PARCIALMENTE: De forma simultánea a la suscripción por parte del empleado de un contrato de trabajo a tiempo parcial, para poder acogerse al régimen de jubilación parcial, a la UNED formalizará un contrato de relevo con otro trabajador.

1. **REDUCCIÓN DE JORNADA:** La reducción de jornada del trabajador jubilado parcialmente será del 85 % de la jornada íntegra del mismo.
2. **RETRIBUCIÓN:** La retribución del trabajador jubilado parcialmente, a partir de la formalización del contrato de tra-

bajo a tiempo parcial, disminuirá como consecuencia de la reducción de jornada, quedando fijada en el quince por ciento de su salario real fijo, el cual estará compuesto por todos aquellos conceptos que conforman su retribución ordinaria en el momento de adhesión al Acuerdo.

La retribución del trabajador jubilado parcialmente se revisará anualmente de conformidad con lo acordado en el III Convenio Colectivo de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (Personal Laboral), aplicándose a todos los conceptos retributivos salariales de convenio incluidos en su nueva percepción, así como el reconocimiento de cualquier modificación que suponga mejora laboral o económica a la que hubiera tenido derecho el trabajador si hubiese permanecido en activo a tiempo completo.

3. COTIZACIONES: Tanto la UNED como el trabajador jubilado parcialmente seguirán cotizando a la Seguridad Social por todas las contingencias en función de la parte correspondiente al salario reducido en jornada parcial.
4. PREVISIÓN SOCIAL: Todos aquellos empleados que se jubilen parcialmente tendrán derecho a los beneficios de acción social en la UNED en las mismas condiciones que los restantes empleados en activo, hasta cumplir 65 años.
5. RÉGIMEN DE LA PRESTACIÓN LABORAL: El empleado jubilado parcialmente deberá trabajar de forma efectiva un 15% de la jornada laboral, concentrándose en un único período temporal cada año, que realizará a jornada completa, quedando cuantificado el mismo en UN MES Y MEDIO. La prestación de servicios por dicho plazo temporal se efectuará por el empleado a partir de la fecha que elija la UNED que le será notificada al comienzo de cada año, previa au-

diencia del trabajador, con el fin de conciliar las conveniencias de éste con las necesidades del servicio.

Asimismo el trabajador conservará su derecho de disfrute de las vacaciones proporcionales a la jornada de trabajo pactada, permisos o licencias, establecidas en el convenio colectivo aplicable al personal de administración y servicios laboral.

6. COMPLEMENTO DE RELEVO: El empleado que acceda a la jubilación parcial percibirá, además de la retribución correspondiente a la jornada parcial realizada, el equivalente a un 15% del salario real fijo, el cual estará compuesto por todos aquellos conceptos que conformen su retribución ordinaria en el momento anterior a su adhesión al Acuerdo.

En ningún caso, el montante de la pensión que le reconozca la Seguridad Social, más la retribución correspondiente a la jornada parcial realizada y el complemento a cargo de la UNED, podrá superar en cómputo anual global el 100% de su salario real fijo. En su caso, el ajuste a dicho límite máximo se llevará a cabo mediante la disminución del complemento de relevo en el porcentaje necesario.

Los empleados jubilados parcialmente devengarán antigüedad y tendrán los ascensos de Nivel que les correspondan por aplicación del Convenio Colectivo en vigor, hasta la fecha de su jubilación a los 65 años.

7. TRAMITACIÓN Y EFECTOS ECONÓMICOS: Los efectos económicos derivados de la jubilación parcial del empleado comenzarán a surtir sus efectos al día siguiente del hecho causante, entendiéndose éste producido el día del cese en la jornada del trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el

correspondiente contrato a tiempo parcial, sin perjuicio de que la formalización de los contratos a tiempo parcial y de relevo se realicen en el ámbito temporal exigido por la Seguridad Social, para lo cual el trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial ante la Entidad gestora correspondiente, indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese en el trabajo. La solicitud podrá presentarse con antelación máxima de tres meses a dicha fecha. Una vez tramitado el expediente y antes de redactar la propuesta de resolución, la Entidad gestora informará al solicitante si reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión y, en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle, para que en un plazo máximo diez días formule alegaciones y presente los documentos que estime pertinentes.

No obstante, el reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y el de relevo por el plazo que le reste hasta alcanzar la edad de 65 años al trabajador jubilado parcial.

El pase a la situación de jubilación parcial conlleva para el trabajador una nueva relación contractual de sus condiciones de trabajo, realizándose una liquidación de los haberes anuales hasta la fecha de efectos de la formalización del contrato a tiempo parcial, a partir de la cual, éste pasa a realizar su prestación de trabajo a tiempo parcial durante una jornada reducida equivalente al 15% de la jornada ordinaria que desarrollaba con anterioridad y simultáneamente, a percibir la pensión de jubilación de la Seguridad Social correspondiente al 85% de la pensión que legalmente le corresponda.

8. **EXTINCIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL:** La jubilación parcial de trabajador quedará extinguida en base a las siguientes circunstancias, acaecidas con posterioridad a la incorporación del mismo a esa situación jurídica:

- Fallecimiento
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible
- En todo caso al cumplir 65 años

VI. CONDICIONES PARTICULARES DE APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES CON CONTRATO DE RELEVO: La duración del contrato a suscribir con los trabajadores relevistas será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido al alcanzar la edad de jubilación forzosa (65 años) y a jornada completa, estando sometidos a lo dispuesto en la normativa legal vigente como el resto de empleados en activo, en todo lo que le sea de legal aplicación (Disposición adicional primera y segunda del RD 1131/2002 y otras normas que igualmente regulan la materia: artículo 12.6 del ET y RD 15/1998)

VII. SOLICITUD DE ADHESIÓN AL ACUERDO: Aquel trabajador que voluntariamente, decida acogerse al presente Acuerdo, deberá solicitarlo mediante escrito dirigido a la Gerencia de la UNED, en el plazo de un mes contado desde el momento de su publicación, para los que tengan cumplidos los 60 años en dicho momento, o con dos meses al menos de antelación al cumplimiento de dicha edad o sucesivas para los que la vayan alcanzando.

Así la presentación de la solicitud en plazo tendrá los siguientes efectos:

El acceso a la jubilación parcial y la consiguiente formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial, con los requisitos y condiciones previstas en el punto tercero del presente documento, que tendrá lugar en el momento en el que la UNED haya seleccionado al candidato relevista idóneo, a través de los procedimientos habituales para la contratación temporal, con un plazo máximo de tres meses.

El no reconocimiento por la Seguridad Social de la prestación de jubilación parcial por cualquier causa, impedirá la aplicación de este acuerdo al trabajador afectado.

VIII.CONDICIÓN RESOLUTORIA: En caso de incumplimiento por parte del empleado, de alguno de los compromisos y obligaciones regulados en el presente Acuerdo, la UNED tendrá la potestad de considerar extinguido el mismo para dicho trabajador, derivando de dicha extinción los efectos legales oportunos.

IX. ACUERDO DE VOLUNTADES: Ambas partes manifiestan que, de la firma de este documento, se trasluce un acuerdo de voluntades en el sentido de hacer extensiva la filosofía de este Acuerdo a años posteriores, al término final de su vigencia, siempre que se mantengan las condiciones actuales, tanto laborales como legales, para lo cual existiría una disposición manifiesta de negociar las particularidades del mismo ejercicio a ejercicio.

Asimismo, la UNED organizará cursos de formación dirigidos al personal con edades cercanas a los 60 años, con el objeto de preparar, asesorar y explicar los aspectos técnicos y psicosocia-

les de la jubilación y del contenido y procedimiento del desarrollo del presente acuerdo.

- X. SEGUIMIENTO DEL ACUERDO:** Se constituirá una Comisión de seguimiento del presente acuerdo que estará integrada por la representación que designe la Universidad y el Comité de Empresa.
- XI. MODIFICACIONES SUSTANCIALES:** Este Acuerdo está vinculado a la actual regulación normativa vigente sobre jubilación anticipada, parcial y ordinaria, quedando sujeto a las modificaciones de derecho que establezcan las leyes y la jurisprudencia, así como a las que se deriven de la interrelación de la presente regulación con el III Convenio Colectivo de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (Personal Laboral) y la normativa laboral de aplicación a la UNED.

En el supuesto de que dichas modificaciones incidieran sustancialmente en el contenido del Acuerdo, la UNED podrá suspender la incorporación de nuevos empleados al mismo convocando al Comité de Empresa, de modo extraordinario, en el curso de los quince días siguientes a la suspensión mencionada, deliberándose en dicho foro la incidencia de las modificaciones en el documento y tomándose la decisión que se considere pertinente. No pudiendo, en ningún caso, producir efectos modificativos ni de carácter retroactivo, sobre los contratos en vigor, salvo que la normativa legal en vigor establezca otra cosa.

SEGUNDO

Que el crédito liberado como consecuencia del menor coste del contrato de relevo en relación con el del trabajador jubilado parcial, se empleará en atender nuevas necesidades de efectivos y en propiciar

el desarrollo profesional de los distintos colectivos, para lo cual se negociará un plan a medio plazo antes de final del año 2009.

Y para que así conste donde proceda y deriven de este Acuerdo los efectos legales oportunos en muestra de conformidad con su contenido, ambas partes firman el presente documento.

ANEXO IX

ACUERDO SOBRE DERECHOS SINDICALES

Primero. Órganos unitarios de representación

Los comités de empresa y las juntas de personal de la UNED, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos reconocidos por las disposiciones legales vigentes, tendrán los siguientes derechos adicionales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros de los comités de empresa o juntas de personal, sin rebasar el máximo total, suponga de hecho la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación previa a la gerencia. Si la acumulación responde a

necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

5. Realización de asambleas.

- a) Fuera de la jornada de trabajo. Cuando en determinados casos, por la existencia de varios turnos de trabajo, no se pueda reunir simultáneamente a la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una asamblea.
- b) Dentro de la jornada de trabajo. Cada uno de los órganos unitarios de representación dispondrán de hasta veinte horas anuales para este fin. Las asambleas convocadas media hora antes del fin o inicio de la jornada no serán computadas, si bien con este carácter no se podrán convocar más de cinco asambleas en un trimestre natural.

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

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

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

Segundo. Sindicatos con mayor nivel de implantación

1. Tendrán esta consideración aquellos que hubieran obtenido al menos el 15 por 100 de los delegados de personal, miembros de los

comités de empresa y juntas de personal, de la UNED, así como aquellos que mediante acuerdo electoral, debidamente acreditado con alguno de los anteriores, alcanzare en la UNED el mismo porcentaje de representación. En ningún caso concurrirá esta condición en aquellos sindicatos cuya representatividad haya sido computada al objeto de alcanzar este carácter de sindicato con mayor nivel de implantación.

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

- a) Acumulación, globalmente o en parte, del crédito horario de los delegados sindicales, pudiendo liberar con ello total o parcialmente a los empleados que permita dicha bolsa de horas, con preaviso a la gerencia en un plazo de siete días.
- b) En el supuesto de negociación colectiva y siempre que exista continuidad en la misma, tendrán derecho a un número de dispensas en el trabajo de cuatro trabajadores, siempre que se tenga representación en el banco social de la comisión negociadora, suspendiéndose dicha dispensa en caso de discontinuidad.

2. Secciones sindicales

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

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

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

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

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

Comunicación del comité ejecutivo provincial respectivo.

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

Tercero. Sindicatos con especial audiencia

1. Tendrán esta consideración aquéllos que hubieran obtenido al menos el 10 por 100 de los delegados de personal, miembros de los comités de empresa y juntas de personal de la UNED.

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

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

2. Secciones sindicales:

- a) Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS tendrán derecho a dos delegados sindicales, incluidos los previstos en aquélla.

Si así alcanzara la escala prevista en la LOLS, tendrán derecho a un delegado más.

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

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

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

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

1. Comunicación del comité ejecutivo provincial respectivo.

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

