

LCM 2003\348

Resolución de 11 junio 2003

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 12 julio 2003 , núm. 164 , [pág. 5];

UNIVERSIDADES.

Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid (Personal Docente e Investigador)

Texto:

Examinado el texto del Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid (Personal Docente e Investigador), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 14 de marzo de 2003, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (RCL 1981, 1305; ApNDL 3093), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995, 997), y en el artículo 7.2.a) del Decreto 254/2001, de 8 de noviembre (LCM 2001, 284), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo, esta Dirección General, resuelve:

1º

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

2º

Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid».

Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con Vinculación Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid

TÍTULO I**Determinación de las Partes que lo Conciertan*****Artículo 1. Partes.***

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

TÍTULO II

Ámbito del Convenio y Condiciones de Aplicación

Artículo 2.Ámbito territorial.

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

Artículo 3.Ámbito funcional.

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

Universidad de Alcalá.

Universidad Autónoma de Madrid.

Universidad Carlos III de Madrid.

Universidad Complutense de Madrid,

Universidad Politécnica de Madrid y

Universidad Rey Juan Carlos.

Artículo 4.Ámbito personal y material.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal docente e investigador laboral que preste servicios retribuidos en las Universidades Públicas firmantes de este Convenio, en virtud de relación jurídico-laboral común formalizada en contrato firmado por el interesado y el Excmo. Sr. Rector Magnífico de cada Universidad, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de cada Universidad.

2. Al resultar de plena aplicación en el ámbito personal definido en el presente convenio los acuerdos alcanzados en la Mesa General de Universidades en materia de formación, beneficios sociales, salud laboral y derechos sindicales, las partes acuerdan incorporar su contenido como parte integrante del mismo en el Anexo.

Artículo 5.Ámbito temporal.

1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2006.

2. Las partes iniciarán la negociación del segundo convenio colectivo el 1 de enero de 2006.

3. El Convenio se prorrogará de año en año a partir de la finalización de su vigencia si no mediará denuncia expresa del mismo, por cualquiera de las partes firmantes, dentro de los dos meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de producirse la denuncia del mismo, el presente Convenio se aplicará hasta el momento de la firma de un nuevo Convenio.

TÍTULO III Condiciones de Aplicación

Artículo 6.Compensación y absorción.

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

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

Artículo 7.Condiciones más beneficiosas.

1. Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam», las condiciones particulares, incluidas las salariales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio. Estas condiciones podrán respetarse respecto del personal que pudiera integrarse en las Universidades, siempre que exista acuerdo entre las partes.

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

Artículo 8.Comisión Paritaria.

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

2. Corresponderá a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de

Personal Docente e Investigador Laboral de Universidades constituirse como comisión Paritaria en el plazo máximo de diez días a contar desde el siguiente a su firma. En la Comisión Paritaria estarán representadas las mismas partes que en la Comisión Negociadora, aplicándose para su régimen de acuerdos lo previsto el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Estará compuesta por doce representantes de cada parte. La parte social estará integrada por los Sindicatos firmantes determinándose el número de representantes de cada uno de ellos en función de su representatividad. Cada Universidad contará con dos representantes. Los representantes podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos.

La Comisión Paritaria estará presidida por el Director General de Universidades o persona en quien delegue, que designará un Secretario.

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

- a) Interpretar el articulado, sus disposiciones y anexos.
- b) Crear las Comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas.
- c) Conocer cualquier conflicto Colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio.
- d) Aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento Interno.

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

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

6. La Comisión Paritaria se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario, y, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten al menos la mitad de los componentes de la parte social o de las Universidades.

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

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

8. La Comisión Paritaria hará públicos los Acuerdos adoptados para su general conocimiento.

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

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

11. Sometimiento de conflicto al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

a) Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

b) La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y Universidades incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Artículo 9. Funciones del Personal Contratado.

1. Las funciones del personal docente e investigador contratado por las universidades comprenden la prestación de servicios en actividades académicas conducentes a la obtención de titulaciones oficiales, en actividades investigadoras para la universidad y en atención a las necesidades de gestión del departamento, centro o universidad en la jornada laboral establecida.

2. Las actividades académicas comprenden la preparación e impartición de clases, la realización de actividades académicamente dirigidas contempladas en los planes de estudios, preparación de materiales docentes, preparación, realización y corrección de exámenes, así como cualquier otra actividad relacionada directamente con la docencia conducente a la obtención de títulos oficiales.

Artículo 10. Modalidades de contrato.

1. Ayudantes

Los Ayudantes son contratados con la finalidad principal de completar su formación investigadora y pueden colaborar en funciones docentes. Los ayudantes deben acreditar haber superado el período de docencia de tercer ciclo.

2. Profesor Ayudante Doctor

a) Los Profesores Ayudantes Doctores son contratados para desempeñar tareas docentes y de investigación. La docencia a desarrollar será en materias de su área de conocimiento que figuren en Planes de Estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales.

b) Serán requisitos para la contratación de Profesores Ayudantes Doctores los siguientes:

1º Estar en posesión del título de Doctor.

2º La contratación exigirá la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la ANECA o del órgano de evaluación externa que la Ley, de la Comunidad Autónoma determine.

3º Acreditar la realización de tareas docentes o investigadoras por un período mínimo equivalente a dos años en centros no vinculados a la Universidad contratante.

3. Profesores Colaboradores

a) Los Profesores Colaboradores son contratados por las Universidades para impartir enseñanzas sólo en aquellas áreas de conocimiento que establezca el Gobierno, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria. La docencia que desarrollen se impartirá en materias de su área de conocimiento, en titulaciones de primer ciclo los Diplomados Universitarios, Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos, y en titulaciones de primer y segundo ciclo, o segundo ciclo, los Licenciados, Ingenieros y Arquitectos.

b) Son requisitos de los Profesores Colaboradores:

1º Ser Licenciados, Arquitectos e Ingenieros o Diplomados Universitarios, Arquitectos Técnicos e Ingenieros Técnicos.

2º Contar con un informe favorable de su actividad por parte de la ANECA o del órgano de evaluación externa que la Ley, de la Comunidad Autónoma determine.

4. Profesores Contratados Doctores

a) Los Profesores Contratados Doctores lo serán para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación o prioritariamente de investigación. La docencia se desarrollará en materias de su área de conocimiento que figuren en Planes de Estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales.

b) Los Profesores Contratados Doctores cumplirán los siguientes requisitos:

1º Estar en posesión del título de Doctor.

2º Acreditar al menos tres años de actividad postdoctoral docente e investigadora, o prioritariamente investigadora.

3º Recibir la evaluación positiva de dicha actividad por parte de la ANECA o del órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma determine.

5. Profesores Asociados

a) Los Profesores Asociados serán contratados para la docencia, en materias que se justifiquen por el ejercicio profesional que desarrollen.

b) Los requisitos que deben cumplir los Profesores Asociados son los siguientes:

1º Ser especialista de reconocida competencia en la materia para la que es contratado.

2º Acreditar un mínimo de tres años de experiencia profesional efectiva en la materia, adquirida fuera de la Universidad, mediante certificado de cotizaciones a la Seguridad Social o mutualidad, expedido por el órgano competente y en su caso licencia fiscal durante tres años.

3º Oída la representación de los trabajadores las universidades podrán, para acreditar la experiencia profesional efectiva, requerir otra documentación adicional.

6. Profesores Visitantes

a) Los Profesores Visitantes son contratados para la docencia o la investigación.

b) Los requisitos para la contratación de los Profesores visitantes serán los siguientes:

1º Ser profesor o investigador de reconocido prestigio.

2º Desarrollar o haber desarrollado su actividad en Universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros.

3º Oída la representación de los trabajadores las universidades podrán establecer otros requisitos adicionales.

c) Incompatibilidades: La contratación bajo esta figura será incompatible con el desempeño de otras actividades remuneradas, excepto en el supuesto de profesores o investigadores de Universidades o Centros de Investigación Extranjeros.

7. Profesores Eméritos

a) Los Profesores Eméritos son contratados para la docencia y la investigación. La Universidad podrá asignarles obligaciones docentes o de investigación y de permanencia diferentes a los regímenes de dedicación del resto del profesorado.

b) Los requisitos de los Profesores Eméritos serán los siguientes:

1º Estar jubilado.

2º Haber sido funcionario de los cuerpos docentes universitarios.

3º Haber prestado servicios destacados a la Universidad o ser personas de reconocido prestigio cultural o científico nacional o internacional.

4º Oída la representación de los trabajadores las universidades podrán establecer otros requisitos adicionales.

8. Otros contratos no docentes

Las Universidades podrán contratar mediante contrato de obra y servicio solamente en los siguientes supuestos:

a) A personal investigador en formación para el desarrollo de proyectos concretos de investigación o tecnológicos.

b) A personal docente o investigador que de manera motivada se requiera para complementar o apoyar el desarrollo de proyectos de investigación.

Artículo 11. Régimen del personal contratado.

1. Los contratos pueden ser por tiempo indefinido o de duración determinada. Serán contratos por tiempo indefinido el contrato de Profesor Colaborador y Profesor Contratado Doctor. Los contratos de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Asociado, Visitante y Emérito, tendrán duración determinada.

2. La duración máxima del contrato de Ayudante y Profesor Ayudante Doctor será de cuatro años de prestación de servicios efectivos y la retribución no superará cuatro años en cada figura. La duración mínima del contrato será de dos años prorrogables por otros dos siempre que no exista informe motivado en contra. Además las situaciones de suspensión no retribuidas por la propia Universidad y no contempladas en la normativa laboral vigente, no excederán de dos años.

3. En el caso de Ayudantes y Profesores Ayudantes Doctores que hayan estado vinculados en dichas figuras por relación contractual anterior con cualquier Universidad, la duración máxima de los contratos será la que reste para completar el período máximo de contratación de cuatro años.

4. La duración del contrato de Profesor Asociado será de un año, o el período correspondiente a la duración de la asignatura impartida. El contrato de un año podrá ser prorrogado por dos nuevos períodos de un año. Los contratos de duración inferior a un año podrán ser renovados para la misma asignatura por otros dos períodos de docencia equivalentes. La prórroga y renovación o no prórroga y no renovación será comunicada a la representación de los trabajadores. Finalizado el período máximo de contratación, en caso de permanecer la necesidad u oportunidad docente, la plaza deberá ser ofrecida en concurso público para ser cubierta mediante el proceso de selección a que se refiere el Título VI.

5. La duración máxima del contrato de Profesor Visitante será de un año ampliable a dos en los supuestos razonados y previa audiencia de la representación de los trabajadores.

6. La duración de los contratos del Profesor Emérito será de un año, prorrogables por otros dos períodos de un año cada uno. En todo caso estos contratos no pueden superar el 2% de la plantilla de personal docente contratado.

7. La duración de los contratos de obra será la del proyecto de investigación o en su caso la de las actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de este proyecto.

8. En la primera sesión de la Comisión Paritaria se abordará el tratamiento del régimen jurídico de los contratos previstos en el artículo 17 de la Ley 13/1986 (RCL 1986, 1194) de la Ciencia.

9. Cobertura temporal de necesidades docentes e investigadoras:

Antes de proceder a la realización de cualquier contratación, habrá de comprobarse que la necesidad docente planteada no pueda ser cubierta con las disponibilidades del área o departamento correspondiente.

Los departamentos podrán solicitar el incremento temporal de dedicación de los profesores asociados con dedicación inferior a 6 + 6 horas.

En caso de que estos dos procedimientos no sean suficiente para atender las necesidades planteadas, la Universidad podrá contratar en régimen laboral y con duración determinada nunca superior a las necesidades de cobertura docente, personal docente al objeto de dar cobertura a las necesidades del departamento que haya sufrido la merma en sus disponibilidades docentes.

Las convocatorias realizadas al amparo del presente artículo serán notificadas a los representantes de los trabajadores en el plazo de cinco días.

TÍTULO IV

Estabilidad en el Empleo e Incompatibilidades

Artículo 12. Estabilidad y Calidad en el Empleo.

Las Universidades, facilitarán semestralmente a los sindicatos con especial audiencia, de acuerdo con el artículo 4, razón de las altas y bajas habidas.

La Relación de Puestos de Trabajo recogerá de acuerdo con el Art. 70 de la LOU (RCL 2001, 3178), los puestos estructurales correspondientes al Personal Docente e Investigador con contrato laboral sin que puedan ser ocupados por becarios o colaboradores sociales.

Tampoco será susceptible de cubrir con becarios la contratación temporal de obra para la realización de proyectos de investigación.

En los supuestos de despido de personal fijo, que sea declarado improcedente por sentencia firme de la jurisdicción competente, las Universidades podrán optar por la resolución e indemnización, previo informe de la Representación de los Trabajadores.

Artículo 13. Incompatibilidades.

Al personal docente e investigador laboral de las Universidades firmantes de este Convenio se le aplicará el régimen de incompatibilidades, de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (RCL 1985, 14; ApNDL 6601).

TÍTULO V

Organización del Trabajo

Artículo 14. Organización del trabajo.

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

TÍTULO VI

Tribunales y Procedimiento de Selección

Artículo 15. Composición de las Comisiones de Selección .

La composición, funcionamiento y procedimiento de designación de los componentes de las Comisiones de Selección se determinará en los Estatutos de las Universidades.

El número de componentes será de un mínimo de cinco y un máximo de siete, garantizando que sean especialistas del área de conocimiento o afines al puesto a cubrir.

En todo caso, se garantizará la presencia de un miembro propuesto por la representación de los trabajadores, con voz y voto, entre personal que reúna

requisitos académicos iguales o superiores a los requeridos para el puesto de trabajo a cubrir.

En ausencia de designación por la representación de los trabajadores en el plazo de siete días, esta designación corresponderá a la Universidad. En supuestos motivados el plazo mencionado podrá ampliarse a quince días.

Artículo 16. Procedimiento de selección.

1. La contratación de Personal Docente e Investigador se realizará mediante concursos públicos convocados por las Universidades de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Convenio Colectivo y en los Estatutos de cada Universidad. Los concursos serán públicos y la convocatoria será comunicada con suficiente antelación al Consejo de Coordinación Universitaria para su difusión en todas las Universidades.

2. La selección se efectuará con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Se considerará mérito preferente estar habilitado para participar en los concursos de acceso a que se refiere el art. 63 de la Ley Orgánica de Universidades.

3. Cada Universidad establecerá un baremo puntuado de méritos, que previamente será informado de manera razonada por los representantes de los trabajadores en el plazo de quince días, en el caso de informe negativo la Universidad en igual plazo emitirá informe razonado. En estos baremos, se tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

a) Con carácter prioritario, los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto de trabajo.

b) Estar habilitado para participar en los concursos de acceso a que se refiere el artículo 63 de la LOU.

c) El grado de doctor en aquellos casos en los que no sea un requisito de acceso a la categoría correspondiente.

d) La experiencia profesional o/y académica del candidato en puestos de similar contenido.

e) Podrá incluirse una presentación del candidato sobre su «currículum vitae».

f) Los requisitos del puesto no podrán ser objeto de puntuación de méritos.

4. Los puestos de Profesor Visitante y Emérito quedan excluidos del proceso de selección al que se refiere este apartado.

5. Contra las convocatorias y los actos administrativos que de ellas se deduzcan, se podrán interponer los recursos previstos en la Ley 30/1992, de 26

de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 17. Revisión de los baremos.

En relación con lo previsto en el artículo 16 en el plazo de un año, la comisión paritaria revisará los baremos generales, para cada tipo de plaza, partiendo de los ya existentes en cada Universidad, y en su caso, efectuará las recomendaciones que estime oportunas al órgano que corresponda.

TÍTULO VII Jornada de Trabajo

Artículo 18. Jornada de trabajo.

1. El profesor podrá ser contratado a tiempo completo o parcial. La contratación de profesores será a tiempo completo excepto los Profesores Asociados y Eméritos, que serán contratados siempre a tiempo parcial. También podrán realizarse contratos a tiempo parcial en los supuestos previstos en el artículo 8 (otros contratos no docentes) apartado b.

2. La duración de la jornada de trabajo en las contrataciones realizadas a tiempo completo, será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de las cuales:

a) La actividad docente supondrá como máximo ocho horas lectivas y seis de tutoría o asistencia al alumnado, en cómputo semanal, para los profesores con dedicación a tiempo completo.

Respecto de las horas máximas lectivas y de tutoría de los profesores Colaboradores, las Universidades mantendrán las condiciones aplicables actualmente a los Titulares de Escuela Universitaria salvo que sean mejoradas en el futuro.

b) En todo caso, la dedicación a la actividad investigadora será como mínimo de un tercio de la jornada pactada, salvo en el caso de los profesores contratados sin obligación investigadora.

c) La actividad docente de los Ayudantes no podrá superar cuatro horas semanales de docencia tutorizada en enseñanzas prácticas. En el caso de los Profesores Ayudantes doctores, durante los dos primeros años, la actividad docente será de un máximo de seis horas lectivas y cuatro horas de tutorías o asistencia al alumnado, en enseñanzas teóricas y prácticas.

3. La duración de la jornada de trabajo en las contrataciones realizadas por tiempo parcial, será la que se derive de sus obligaciones contractuales docentes, destinando dentro de la actividad docente un máximo de seis horas lectivas y seis de tutoría o asistencia al alumnado y un mínimo de tres horas lectivas y tres

de tutoría o asistencia al alumnado, en cómputo semanal.

4. En la asignación de horas lectivas se tenderá a que la duración de la jornada entre la primera y la última clase no supere las ocho horas. Los conflictos individuales se resolverán con la representación de los trabajadores.

TÍTULO VIII **Vacaciones, permisos y licencias**

Artículo 19. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días en verano. El período de disfrute estará comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto. Asimismo, se tendrá derecho a quince días en Navidad y siete días en Semana Santa.

Artículo 20. Permisos y Licencias.

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días, en caso de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y en el de enfermedad grave o accidente de padres, cónyuge o hijo.
- c) Tres días, por fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días.
- d) La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia de trabajo, que podrá dividirse 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 de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.
- e) Podrán concederse permisos retribuidos de hasta diez días al año por causas justificadas y siempre que lo permitan las necesidades del servicio.
- f) En todo lo no previsto en este Convenio al personal docente e investigador incluido en este ámbito se le aplicará el régimen de permisos, licencias y vacaciones previsto para los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

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

TÍTULO IX

Suspensión del Contrato de Trabajo y Excedencias

Artículo 21. Suspensión con reserva de puesto.

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

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

b) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del sindicato de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

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

d) La estancia en otras Universidades o Centros que realicen actividad investigadora, previa acreditación de la aceptación por parte de dicho centro y que tenga por objeto completar o mejorar su formación docente investigadora.

Artículo 22. 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 efectiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso del excedente forzoso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Artículo 23. Régimen general.

En todo lo no previsto en este Convenio al personal docente e investigador incluido en este ámbito se le aplicará el régimen de excedencia, suspensión, licencia y bajas previsto para los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

TÍTULO X

Condiciones Económicas

Artículo 24. Estructura salarial.

1. El personal docente e investigador contratado será retribuido por los

conceptos de retribuciones básicas y complementos. Las retribuciones básicas están constituidas por el sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias. Los complementos son los siguientes: complemento de productividad investigadora regulado en el párrafo siguiente, complemento específico por méritos docentes, complemento adicional y complemento por ocupación de cargos universitarios, definidos en los artículos 23, 24 y 25 del Decreto 153/2002, de 12 de septiembre (LCM 2002, 488), de la Comunidad de Madrid sobre el Régimen del Personal Docente e Investigador contratado por las Universidades públicas de Madrid; y en su caso los complementos personales transitorios derivados de la aplicación de la disposición Transitoria 1ª del citado Decreto.

A partir de 2006 los profesores contratados por tiempo indefinido podrán solicitar el reconocimiento del complemento de productividad investigadora, que tendrá efectos económicos a partir de 1 de enero de 2006.

Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de junio y diciembre y su cuantía será igual al importe de una mensualidad del sueldo y de la antigüedad.

2. El personal docente percibirá en concepto de antigüedad por cada tres años de servicios prestados en el ámbito docente o investigador en las Universidades públicas de Madrid, una cantidad anual igual que las de los funcionarios que pertenezcan a los cuerpos correspondientes o la proporción si la jornada fuera inferior a la jornada completa.

3. Todas las retribuciones que correspondan por los contratos no docentes vinculados a un proyecto de investigación, incluidos los gastos sociales, serán satisfechas con cargo al presupuesto del proyecto o contrato correspondiente.

4. Para los contratos de obra se establece como salario mínimo de referencia el de Ayudante prorrateándolo por horas. Cuando el contrato exija estar en posesión del grado de Doctor, el salario mínimo de referencia será el de Ayudante Doctor prorrateándolo por horas.

Artículo 25. Tabla salarial.

1. La cuantía mensual del sueldo se corresponderá a la siguiente tabla:

Figuras LOU	Sueldo (euros)
Ayudante ¹	1.159,18
Profesor Ayudante Doctor ²	1.347,03
Profesor Colaborador ³	1.274,13
Profesor Contratado Doctor ⁴	1.527,60
Profesor Visitante (mínimo)	1.989,00
Profesor Asociado ⁵	549,26
Profesor Emérito ⁵	817,71

2. Las cantidades económicas previstas en la tabla anterior corresponden al año 2002. Anualmente experimentarán la misma variación que la de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

¹Éste será el sueldo mensual hasta el 30 de septiembre de 2006. A partir de entonces el sueldo mensual del Profesor Ayudante será de 1.244,71 euros.

²Éste será el sueldo mensual hasta el 30 de septiembre de 2006. A partir de entonces el sueldo mensual del Profesor Ayudante Doctor será de 1.432,74 euros.

³Éste será el sueldo mensual hasta el 30 de septiembre de 2006. A partir de entonces el sueldo mensual del Profesor Colaborador será de 1.520,00 euros.

⁴Éste será el sueldo mensual hasta el 30 de septiembre de 2006. A partir de entonces el sueldo mensual del Profesor Contratado Doctor será de 1.822,29 euros.

⁵Retribuciones referidas a seis horas lectivas y seis de tutorías y atención al alumnado. Las retribuciones por dedicación parcial, inferior a seis horas lectivas y seis de tutorías y atención a alumnado, serán proporcionales a las indicadas en el apartado anterior.

Artículo 26. Indemnizaciones por desplazamiento.

Las indemnizaciones por desplazamientos serán las correspondientes al Grupo II de la legislación vigente de funcionarios.

TÍTULO XI Régimen Disciplinario

Artículo 27. Régimen disciplinario.

Con carácter general y en el marco del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores al personal docente e investigador incluido en el ámbito de este Convenio se le aplicará el régimen disciplinario aplicable a los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

Artículo 28. Procedimiento.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dando audiencia a éste y

siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

El presente Convenio no supondrá una merma en cuanto a la aplicación del Acuerdo de 7 de julio de 2000 sobre Complemento Retributivo.

Disposición transitoria primera.

Las Universidades, previa solicitud de los interesados, transformarán los contratos administrativos vigentes en contratos laborales sin aplicar las normas generales de selección del Convenio Colectivo, durante el plazo previsto en las Disposiciones Transitorias 4ª y 5ª de la LOU, siempre que se cumplan los requisitos de cada una de las figuras previstas en la LOU y en este Convenio Colectivo y no suponga cambio de la dedicación docente contractual. En ningún caso salvo que concurran circunstancias excepcionales podrán transcurrir más de seis meses entre la fecha de solicitud y la transformación.

Disposición transitoria segunda.

A los profesores asociados con contrato administrativo a tiempo parcial a la fecha de entrada en vigor de la LOU que no hayan sido contratados para la sustitución temporal de profesorado y a los que la Universidad eximió del requisito previsto en el párrafo 1º del artículo 20.2 del Decreto 898/1985 (RCL 1985, 1456, 1764; ApNDL 2084), las Universidades podrán facilitar «ad personam» atendiendo a sus características y posibilidades docentes y presupuestarias, su paso con dedicación a tiempo parcial a las figuras previstas en la LOU.

Las Universidades, en función de sus necesidades docentes y presupuestarias tenderán a priorizar el paso a contratos de tiempo completo de estos profesores.

En cada Universidad se constituirá un grupo de trabajo de composición paritaria que identificará y evaluará las situaciones existentes.

En ningún caso podrá aplicarse esta disposición transitoria segunda para realizar nuevos contratos a tiempo parcial.

Disposición transitoria tercera.

Al objeto de aplicar las previsiones contenidas en el artículo 7 del presente Convenio colectivo, se establecerá un complemento personal transitorio (CPT) cuyo importe será equivalente a la diferencia que haya entre el sueldo, más complemento de destino, más complemento específico, en su caso, que tenga el profesor en el momento de la transformación y el sueldo aplicable.

DISPOSICIÓN FINAL.

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

ANEXO

Acuerdo General sobre Formación, Acción Social, Salud Laboral y Derechos Sindicales

Las Universidades Públicas de Madrid y los Sindicatos más representativos de ámbito universitario conscientes de la importancia de los aspectos relativos a formación, acción social, salud laboral y derechos sindicales, que afectan por igual a los tres colectivos que componen las plantillas de personal de las Universidades personal docente e investigador y personal de administración y servicios funcionario y laboral han decidido desarrollar una regulación común de dichos aspectos para los tres colectivos indicados. Con este fin, la Mesa de Universidades de la Comunidad de Madrid en la que están representadas las Universidades Públicas y los Sindicatos con mayor nivel de implantación bajo la presidencia de la Comunidad de Madrid tras diferentes sesiones en las que se discutieron estos aspectos, en su reunión de 26 de abril de 1999 alcanzó un acuerdo sobre esta materia, que mediante este documento vienen a ratificar las seis Universidades públicas de la Comunidad de Madrid y los sindicatos más representativos, que queda regulada conforme al contenido de los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I **Formación**

PRIMERO. Planes de formación

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

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

Las Universidades Públicas de Madrid, conscientes de esta necesidad, han implantado Planes de Formación de Personal sustentados en el principio general de que la formación es un elemento básico e indispensable para el

desarrollo profesional y personal de los Recursos Humanos que desempeñan su actividad en las mismas, que se implementará con la organización de programas de cualificación, adaptación profesional y promoción para los empleados públicos de las Universidades de Madrid en los Planes anuales de Formación.

Las Universidades consignarán anualmente una partida presupuestaria que consistirá en 11.000 ptas. por trabajador, que se dedicará a la formación de sus empleados públicos.

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

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

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

A estos efectos, se consideran objetivos los siguientes:

1. Objetivos prioritarios:

1.1. Lograr una Administración eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos unos servicios de calidad.

1.2. Propiciar un cambio organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.

1.3. Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos.

2. Objetivos Generales:

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

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

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

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

3. Objetivos Específicos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los aspirantes propuestos reunirán los requisitos profesionales y personales

que marque la convocatoria. Asimismo, dicha propuesta vendrá motivada y justificada por los Órganos responsables de cada Sindicato.

D) Impartición de formación por parte de las Centrales Sindicales.

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

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

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

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

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

El PDI por sus especiales características estudiará, en el ámbito de la mesa de su competencia, el desarrollo y gestión de los aspectos específicos de su formación para la mejora de la actividad docente. En todo caso, este colectivo estará afectado por las acciones formativas de carácter instrumental que se programen en el marco de los planes de formación.

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

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

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

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

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

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

SEGUNDO. Formación continua

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

Tendrá además los siguientes cometidos:

Velar por el cumplimiento del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas (RCL 2001, 174) en el ámbito de las Universidades Públicas de Madrid.

Determinar los criterios a que deben ajustarse los planes y proyectos de Formación Continua para que puedan financiarse con cargo a los fondos que para esta formación destina la Administración Autonómica.

Establecer la orden de prioridad de Planes y Proyectos de Formación Continua.

Supervisar la adecuada ejecución de las acciones formativas.

Realizar una memoria anual de actividades.

Informar favorable o desfavorablemente sobre las solicitudes de planes conjuntos dentro de su ámbito y elevarlos para su aprobación definitiva y financiación a la comisión de Formación Continua de la Comunidad de Madrid.

2. El plan de Formación Continua de las Universidades será el resultado de la suma de necesidades expresadas en cada una de ellas.

3. Se negociarán en cada una de las Comisiones de Formación los criterios generales en cuanto a la información y selección para asistencia a los cursos de formación.

4. Se organizarán programas de recualificación, adaptación profesional y promoción para los empleados públicos de las Universidades en los planes anuales de formación.

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

6. La evaluación y el seguimiento de la formación se contemplará como un elemento imprescindible en los distintos planes de Formación en aras de lograr el mayor grado de eficacia y rentabilidad.

7. Los sindicatos firmantes gestionarán el 30% de los fondos que la Comunidad de Madrid, asigne a las Universidades para la Formación Continua.

TERCERO. Formación y perfeccionamiento profesional

Para facilitar su formación y promoción profesional, los empleados públicos de las Universidades de Madrid, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

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

Las Universidades, dentro de los planes de Formación, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los empleados en función de las necesidades organizativas, de la mejor prestación de los servicios así como para asegurar la adecuación en el empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

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

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

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

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

Las Universidades podrán enviar a sus empleados a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficios para los órganos o servicios. La asistencia a estos acontecimientos no será obligatoria para el interesado, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los empleados que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por éstos y será necesaria la consulta previa a sus representantes cuando éstas impidieran la asistencia.

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

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

CAPÍTULO II **Beneficios Sociales**

PRIMERO

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

Año 1999-Las partidas recogidas a tal fin en sus presupuestos.

Año 2000-25.000 ptas. por cada uno de sus empleados a tiempo completo.

Año 2001-27.000 ptas. por cada uno de sus empleados a tiempo completo.

Año 2002-29.000 ptas. por cada uno de sus empleados a tiempo completo.

Año 2003-31.000 ptas. por cada uno de sus empleados a tiempo completo.

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

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

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

a) Ocio, recreo, cultura y deportes.

b) Fomento de empleo-jubilación.

c) Ayuda a disminuidos.

d) Ayuda para estudios.

e) Ayuda para el cuidado de hijos y ascendientes.

f) Indemnizaciones por invalidez y muerte.

g) Préstamos y anticipos.

h) Prestaciones asistenciales.

i) Ayuda para gastos de transportes.

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

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

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

a beneficios sociales.

SEGUNDO. Ocio, recreo, cultura y deportes

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

Serán funciones específicas a desarrollar:

1. Ocio:

- a) Programación de vacaciones.
- b) Organización de visitas turísticas y de excursiones.

2. Deportes y recreo:

- a) Organización de actividades y competiciones deportivo-recreativas.
- b) formación y promoción de equipos deportivos.

3. Cultura:

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

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

TERCERO. Fomento de empleo-jubilación

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

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

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

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

Asimismo, los trabajadores que se jubilen voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el RD 1194/1985 (RCL 1985, 1791; ApNDL 12753), tendrán derecho a las indemnizaciones de párrafo anterior.

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

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

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

60 años	1.030.000
61 años	895.000
62 años	755.000
63 años	620.000
64 años	345.000

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

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

A) Procedimiento: La solicitud dirigida al órgano competente deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de las edades señaladas más arriba. Coincidirá el cumplimiento de la edad con el acto de jubilación voluntariamente solicitada.

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

directamente en turno libre.

B) No procederán las incentivaciones por jubilación en los siguientes supuestos:

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

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

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

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

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

7. Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial prevista en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero (RCL 1999, 440), y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo a las Unidades de Personal correspondientes, a fin de realizar la oportuna tramitación, conforme a lo regulado en dicho Real Decreto.

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

9. A nivel de Universidades, las Gerencias respectivas junto a la representación legal de los trabajadores, valorarán con la antelación suficiente las situaciones de jubilación y la necesidad de cobertura de la plaza o plazas en similar o inferior categoría, así como la campaña de jubilaciones a llevar adelante en su nivel correspondiente.

Para tomar la decisión sobre la cobertura a efectuar, se tendrá en cuenta la valoración conjunta.

10. Ambas partes convienen efectuar un estudio del resultado que en las

Universidades, produce esta medida de fomento de empleo, procediendo a su revisión, si del gasto que se origina con la misma no se derivase una mayor productividad y efectividad en la gestión.

11. Los gastos por este concepto no se computan a los efectos previstos en el artículo 61.1.

CUARTO. Ayuda a disminuidos

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

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

2. Los empleados públicos con minusvalías físicas, que por su calificación vean impedida o grandemente dificultada la posibilidad de utilizar medios de transporte público, percibirán sustitutoriamente en nómina una indemnización económica periódica equivalente al resultado de multiplicar por 24 pesetas el número de kilómetros de distancia existentes entre su domicilio y el centro de trabajo en trayecto de ida y vuelta, que se multiplicará a su vez por el número de jornadas anuales de trabajo, acreditándose en nómina prorrateada en doce mensualidades iguales. La indemnización económica aquí prevista tendrá un tope económico mensual cuatro veces el coste de la tarjeta anual que hubiera correspondido en función del domicilio y del centro de trabajo, dividido por 12. A este respecto, a los trabajadores con residencia fuera del territorio de la Comunidad de Madrid les será asignado el módulo de la zona más amplia del sistema de abono transporte. Sobre dicha indemnización se efectuarán los descuentos que procedan como consecuencia de las ausencias producidas en los días en que, debiendo trabajar, no se preste servicio. Los beneficiarios de esta indemnización serán determinados mediante certificación del INSERSO y, en su caso, de los Servicios Médicos de la Comunidad de Madrid.

QUINTO. Ayuda de estudios

1. Objeto:

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

1º Educación Infantil.

2º Educación Primaria

3º Enseñanzas Medias:

Formación Profesional.

Bachillerato General.

BUP.

Segundo cielo experimental de Enseñanzas Medias.

Curso de Orientación Universitaria (COU).

4º Estudios Universitarios.

2. Régimen jurídico:

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

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

3º El disfrute de esta prestación será incompatible con cualquier otro tipo de beca o subvención o ayuda económica, de la misma naturaleza, de cualquier entidad pública o privada, salvo que tales ayudas provengan directamente de entidades públicas a los centros educativos. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, si la cuantía de la prestación percibida de las antedichas Entidades fuese inferior a la ayuda de estudios regulada en el presente capítulo, se complementará ésta por las Universidades hasta el máximo anual establecido.

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

5º La propuesta de Resolución se efectuará por una Comisión, que estará constituida por igual número de representantes de la Administración y de los Sindicatos con especial audiencia.

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

SEXTO. Ayuda para el cuidado de hijos y ascendientes

1. Objeto:

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

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

2. Beneficiarios:

Serán beneficiarios de esta ayuda los trabajadores con contrato de duración superior a tres meses.

3. Régimen jurídico:

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

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

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

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

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

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

7º Continuidad de la prestación. A efectos de la continuidad de la prestación los beneficiarios habrán de presentar mensualmente ante la correspondiente Unidad de Personal los justificantes originales o fotocopias compulsadas del pago de la guardería o centro educativo, o de la cotización a la Seguridad Social de los empleados de hogar en su caso. En ningún caso se procederá al abono de los recibos correspondientes a tres mensualidades anteriores a la fecha de su presentación.

4. Los empleados públicos fijos que tengan a su cargo y conviva en su domicilio algún ascendiente en primer grado de consanguinidad o afinidad, mayor de sesenta y cinco años, por el que el trabajador no perciba la ayuda a disminuidos regulada en el presente Acuerdo, tendrán derecho a una ayuda económica.

SÉPTIMO. Indemnizaciones por invalidez y muerte

Las Universidades garantizan a los trabajadores la percepción de una indemnización de 2.231.137 ptas. en caso de Incapacidad Permanente Absoluta, así como de 2.412.041 ptas. en el supuesto de Gran Invalidez o Fallecimiento.

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

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

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

En el supuesto contemplado en el artículo 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (RCL 1983, 1174; ApNDL 9800), será de aplicación para Incapacidad Permanente Absoluta la fórmula de reintegro de la indemnización establecida en el último párrafo del apartado 1 b) del artículo 64.

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

Universidades.

OCTAVO. Préstamos y anticipos

1. Los empleados públicos de las Universidades, previa justificación razonada de la necesidad de hacer frente a gastos económicos de naturaleza extraordinaria, tendrán derecho a percibir préstamos y anticipos con arreglo a los siguientes criterios.

A) Préstamos:

1. Las Universidades consignarán un importe en concepto de ayuda para préstamos que alcanzará la cifra de 16.600 pesetas por trabajador. Los préstamos se devolverán como máximo en treinta mensualidades consecutivas contadas desde el mes siguiente a la fecha de concesión. Para las solicitudes de concesión de préstamos será documento justificativo suficiente la presentación de factura y/o presupuesto suficientemente detallado.

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

B) Anticipos:

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

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

2. A los empleados públicos de las Universidades que estén en régimen de contratación temporal o de interinidad, se aplicarán, con carácter general, los criterios y procedimientos anteriormente señalados para los demás empleados públicos, con las siguientes limitaciones en cuanto a plazos de amortización y cuantías:

A) Préstamos:

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

B) Anticipos:

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

3. Los gastos por este concepto no se computan a los efectos previstos en el punto 1 del apartado primero.

NOVENO. Prestaciones asistenciales

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

Aparatos ópticos.

Prótesis y arreglos dentales.

Ortodoncias.

Aparatos ortopédicos.

2. Beneficiarios. Serán beneficiarios de las prestaciones asistenciales, además de los empleados públicos, los miembros de su unidad familiar, determinada ésta según la normativa de la Seguridad Social a efectos de Asistencia Sanitaria.

A los empleados públicos con relación de empleo de carácter temporal o que estén cubriendo plazas con carácter de interinidad, les afectará en los mismos términos señalados anteriormente, siempre que se acredite su contratación como tales durante todo el plazo a que se refiera la correspondiente convocatoria anual que debe formalizarse.

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

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

Sección primera. Aparatos ópticos.

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

Sección segunda. Prótesis, arreglos dentales y ortodoncia.

Objeto. La prestación destinada a prótesis y arreglos dentales consistirá en el abono por las Universidades del 80 por 100 de la factura que por este concepto

presente el interesado, siempre y cuando no sobrepase el límite establecido.

Sección tercera. Aparatos ortopédicos.

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

CAPÍTULO III **Salud Laboral**

PRIMERO. Salud Laboral

1. Principios Generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Universidades de protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

1.2. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas

otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de las Universidades.

2. Participación de los trabajadores de las Universidades.

2.1. Delegados de Prevención.

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

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

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

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

2.2. Comités de Seguridad y Salud.

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

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

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que

se recogen en los puntos 1 y 2 respectivamente del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los Comités adoptarán sus propias normas de funcionamiento.

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

1) Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del apartado sexto de este capítulo del presente Acuerdo, en cuanto a revisiones médicas.

2) Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores en materia de Salud Laboral.

3) Elaboración del Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas.

4) Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales entre los trabajadores.

5) Establecer, en el marco de la Relación de Puestos de Trabajo, un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.

6) Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.

7) Asesoramiento técnico a las Universidades y representantes de los trabajadores.

8) Estudio de la problemática de drogodependencia entre los trabajadores. Elaboración de un plan que contemple medidas preventivas y asistenciales.

9) Analizar y dar su conformidad a las actuaciones de las Universidades tendentes a la adecuación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la Administración, especialmente en materia de:

- Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
- Participación en los Servicios de Prevención.
- Evaluación de factores de riesgo.
- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad

profesional y atención médica.

- Elaboración del Mapa de Riesgos Laborales estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.

- Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.

- Estudio de epidemiología laboral.

- Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

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

1) Informar cada seis meses sobre el desarrollo y cumplimiento de los Pliegos de Adjudicación. La Mutua adjudicataria quedará sujeta, a todos los efectos, a los acuerdos tomados en el seno del Comité de Seguridad y Salud, especialmente en materia de formación y con total dependencia jerárquica del Servicio de Prevención.

2) El seguimiento para que se cumpla la prohibición de la subcontratación de los servicios a terceros, y que sean dispensados por la Mutua adjudicataria.

3) Debatir en su seno, un mes antes de la finalización de la adjudicación, sobre la conveniencia de su prórroga, previo informe del Servicio de Prevención.

4) Velar para que en las bases de adjudicación se incluya un apartado sobre política de estabilidad en el empleo, debiendo significar el 20% del valor de adjudicación.

3. Nombramiento de los Delegados de Prevención.

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

4. Tiempo retribuido de los Delegados de Prevención.

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

De 10 a 100 empleados públicos: 10 horas.

De 101 a 250 empleados públicos: 15 horas.

De 251 a 500 empleados públicos: 20 horas.

De más de 500 empleados públicos: 25 horas.

5. Recursos económicos.

Las Universidades consignarán anualmente una partida presupuestaria que consistirá en 2.250 ptas. por trabajador, para atender las necesidades urgentes en materia de prevención de riesgos laborales y en cumplimiento de las resoluciones de la Autoridad Laboral. Para la cuantificación de esta partida serán tenidas en cuenta las sugerencias e informes del Comité de Seguridad y Salud.

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

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

Prevención.

Formación.

Información.

6. Servicios de Prevención

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

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

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

7. Medio ambiente laboral.

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

Se realizarán auditorías ambientales con participación sindical, tal como recoge el Decreto-ley sobre Desarrollo del Reglamento Comunitario que contempla la participación de los representantes de los trabajadores en la ecogestión.

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

8. Formación específica.

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

9. Aplicación y desarrollo.

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

SEGUNDO. Ropa de trabajo

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

Por la Comisión Paritaria o la Mesa Sectorial de Universidades, según proceda, se establecerán los criterios generales sobre variedad, cantidad, periodicidad y calidad de la ropa de uniforme, recogiendo las necesidades y peculiaridades propias de los diferentes colectivos de trabajadores.

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

TERCERO. Servicios Médicos

Las Universidades incluirán en sus presupuestos las partidas económicas

precisas para la dotación de los servicios médicos a que se refiere el Decreto 10 de junio de 1959 (RCL 1959, 880; NDL 19642), bien constituyendo sus propias plantillas, cuando ello procediere, o bien concertando las prestaciones con entidades idóneas.

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

CUARTO. Incapacidad Temporal

Se regulan las siguientes situaciones:

1. Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de uno a tres días de duración.

Se seguirá el siguiente procedimiento:

1.1. Ausencias aisladas.

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

1.2. Ausencias de dos o tres días.

En estos casos el trabajador, según lo dispuesto en el artículo 2 del RD 575/1997, de 18 de abril (RCL 1997, 994), y 2 de la Orden de 19-6-1997 (RCL 1997, 1593) deberá presentar el parte médico en el plazo de tres días, contados a partir del siguiente al de la expedición del parte.

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

En ambos casos las Universidades podrán practicar las inspecciones médicas oportunas.

2. Ausencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, enfermedad común y accidente no laboral de más de tres días de duración.

En estos casos el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario ordinario desde el primer día de baja hasta el término de la incapacidad temporal, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para los partes médicos de baja, confirmación y alta previstos en el RD 575/1997, de 18 de abril, y en su Orden de desarrollo 196/1997, modificados por RD 1117/1998, de 5 de junio (RCL 1998, 1490) y por Orden 2354/1998, de 18 de septiembre (RCL 1998, 2354), respectivamente, y teniendo en cuenta lo preceptuado en el párrafo siguiente.

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

Los trabajadores que no hayan cubierto el período de carencia exigido en el artículo 130 a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825) percibirán el 100 por 100 de su salario ordinario con cargo a las Universidades.

QUINTO. Absentismo

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

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

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

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

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

caso.

Para el cómputo del absentismo individual y global, se computarán todas las ausencias, excepto las que legal o convencionalmente tengan carácter de permiso, licencia o cualquier otro tratamiento que justifique la ausencia.

SEXTO. Revisiones Médicas y Orientación sobre Planificación Familiar

1. Se practicarán los siguientes reconocimientos médicos.

a) Una vez al año para todo el personal.

b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se crea necesario por los Servicios Médicos.

c) A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad o antes de incorporarse al puesto de trabajo.

d) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

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

a) Planificación familiar.

b) Consejo genético.

c) Consejo prenatal.

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

SÉPTIMO. Servicio y trabajo

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

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

Lo anterior no será de aplicación en aquellos casos en que la actividad esté

causada o motivada por las citadas condiciones climatológicas, siempre que se cumplan las medidas determinadas por la legislación vigente sobre Seguridad y Salud Laboral.

CAPÍTULO IV Derechos Sindicales

PRIMERO. De los Delegados de Personal, Comité de Empresa y Juntas de Personal

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

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

Universidad de hasta 250 empleados públicos	40 h
Universidad de 251 a 500 empleados públicos	50 h
Universidad de 501 empleados públicos en adelante	75 h

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Juntas de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

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

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

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

4º) Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa, Delegados de

Personal y Juntas de Personal un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

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

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

7º) Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Juntas de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos con los límites a que se refiere el apartado segundo de la letra d) del artículo 11 de la Ley 9/1987 (RCL 1987, 1450).

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité de Empresa o de la Junta 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 correspondiente. 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.

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

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

10º) Realización de Asambleas:

a) Realización de asambleas fuera de la jornada de trabajo.

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

asamblea. Asimismo podrán celebrarse asambleas, convocadas por el 20% de la plantilla de cada Centro de trabajo o de carácter parcial si son convocadas por el 20% de los componentes del grupo profesional.

b) Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo.

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

En todo momento se garantizará por los convocantes el mantenimiento de los servicios que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas así como el orden de las mismas. Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la empresa y adecuados a tal fin.

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

SEGUNDO. De los sindicatos con mayor nivel de implantación, sus secciones sindicales, delegados sindicales y afiliados a los mismos

1. De los sindicatos con mayor nivel de implantación.

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

Gozarán también del carácter de sindicatos con mayor nivel de implantación aquellos que mediante acuerdo electoral, debidamente acreditado, con alguna o algunas de las Centrales Sindicales indicadas en el apartado anterior, alcanzaran el porcentaje de representatividad señalado en el mismo. En ningún caso concurrirá esta condición en aquellos sindicatos cuya representatividad ya hubiese sido computada al objeto de alcanzar este carácter de sindicato con mayor nivel de implantación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS (RCL 1985, 1980; ApNDL 13091), los mencionados sindicatos con mayor nivel de implantación tendrán los siguientes derechos:

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

antes expuestos, con la escala de distribución siguiente.

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

Nivel de implantación unitaria	Número de dispensas totales *
15 al 25%	19
25 al 35%	21
Más del 35%	23

C) Máximo de dispensas por Universidad y mínimos reservados a PDI.

	UCM	UPM	UAM	U. Alcalá	U. Carlos III	U. Rey Juan C.
Máx. Universidad	36	32	26	16	10	6
Mínimo PDI	3	2	2	2	2	1

C) Máximo de licencias por Sindicato y Universidad correspondientes al PAS:

Nivel de Implantación	UCM	UPM	UAM	U. Alcalá	U. Carlos III	U. Rey Juan C.
15 a 25%	10	9	7	3	2	1
25 a 35%	11	10	8	5	3	2
Más de 35%	12	11	9	6	3	2

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

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

2º Los sindicatos con mayor nivel de implantación atendiendo a criterios de responsabilidad y autoorganización y en aras de conseguir una correcta racionalización en la utilización de los derechos sindicales, podrán acumular,

globalmente o en parte, el crédito horario de los delegados sindicales al objeto de generar una bolsa de horas sindicales.

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

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

Habida cuenta que la jornada de trabajo con carácter general es de 1.470 horas anuales, las horas precisas para cada liberación vendrán determinadas por el resultado de dividir 1.470 horas entre 12 meses, resultando un total de 122 horas mensuales. En el caso de que el trabajador liberado preste servicios en turno de noche o con diferente a la antes señalada de 1.470 horas anuales, el cálculo se efectuará dividiendo el total de la jornada anual específica del trabajador por 12.

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

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

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

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

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

beneficios:

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

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

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

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

c) Realización de Asambleas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Acerca de los despidos del personal laboral y separación definitiva del servicio del personal funcionario, así como de las sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de empleados públicos cuando revistan carácter colectivo o individual, o de la Universidad en general y sobre todo proyecto o acción de la Administración que pueda afectara los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

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

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

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

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

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

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

Que exista la comunicación previa por parte del Comité Ejecutivo Provincial del respectivo Sindicato, cursada con la necesaria antelación.

Que no supere los 20 días al año por afiliado ni los 200 anuales para el conjunto del 10 por 100 de afiliados de cada Sección sindical.

A que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que están afiliados. Las Universidades transferirán las cantidades

retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitando al correspondiente sindicato, mes a mes relación nominal de las retenciones practicadas.

*Al menos 12 del total de 63, serán PDI.

TERCERO. Acción sindical de los sindicatos con especial audiencia en los órganos de representación unitaria, subsecciones sindicales, delegados sindicales y afiliados a los mismos

1º De los Sindicatos:

Los Sindicatos que obtengan, al menos, el 10 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Juntas de Personal del conjunto de las Universidades incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, serán considerados de especial audiencia y tendrán, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, los siguientes derechos:

a) A la dispensa total de asistencia al trabajo por parte de la Dirección General de Universidades, oída la Comisión Paritaria o Mesa Sectorial de Universidades según proceda, de dos trabajadores de cada afectado por el presente Acuerdo.

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

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

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

2º De las Secciones Sindicales:

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

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

De 50 a 750 empleados públicos	1
De 751 a 2.000 empleados públicos	2
De 2.001 a 5.000 empleados públicos	3
De más de 5.000 empleados públicos	4

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

b) A disponer de un local sindical provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesarios para el desarrollo de su actividad representativa en aquellos Centros de 50 o más empleados públicos. En los Centros de trabajo de menos de 50 empleados públicos estas Secciones Sindicales podrán utilizar el mismo local de que, en su caso, dispongan los Delegados de Personal, facilitándose también por parte de las Universidades los materiales de oficina precisos para el desarrollo de su actividad representativa.

c) Realización de asambleas:

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

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

3º De los Delegados Sindicales:

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

a) Al mismo crédito horario señalado en el apartado segundo del presente Acuerdo para los miembros del Comité de Empresa y de las Juntas de Personal. Caso de que en un Delegado Sindical concorra también la condición de miembro del comité de Empresa y de la Junta de Personal, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

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

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

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

Acerca de los despidos y separaciones definitivas del servicio y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones y planes de empleo, traslado de empleados públicos cuando revistan carácter colectivo o individual, o general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los colectivos afectados por este Acuerdo.

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

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

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

4º De los afiliados:

Los afiliados a un Sindicato de los contemplados en el punto 1 de este apartado, tendrán los siguientes derechos:

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

mismo turno y condiciones de trabajo o declarado en situación administrativa equivalente.

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

Que exista la comunicación previa por parte del comité Ejecutivo Provincial del respectivo sindicato, cursada con la necesaria antelación.

Que no supere los 20 días al año por afiliado ni los 200 anuales para el conjunto del 10 por 100 de afiliados de cada Sección sindical.

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

5º Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a los Sindicatos con mayor nivel de implantación.