

Don José Ignacio Salas Benito, CSI-CSIF.

La Representación de los trabajadores se reúne en la doble calidad de miembros de la Comisión Paritaria, y como miembros de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo Interprovincial de Nexans Iberia S.L. para la que fueron designados en la reunión de constitución de 7 de julio de 2004, y comunica la sustitución de José Manuel Salmón Salmón por Tomás Ruiz Ruiz de Azúa, al haber el primero causado baja en la Compañía.

La Representación de la Empresa se reúne en calidad de Comisión Negociadora del I Convenio Interprovincial designada en la reunión celebrada a que se hace mención anteriormente, y comunica la sustitución de Gonzalo Muñoz Milego y Julio Robredo, por Susana Cámara del Castillo y David Cano Antón al haber causado los primeros baja en la Compañía.

Se celebra la reunión a instancias de la Representación de los Trabajadores con el objetivo de complementar, y elevar a acuerdo el contenido de lo dispuesto en la Cláusula correspondiente al denominado Contrato de Relevo contenido en el Anexo II del actual Convenio Colectivo.

Después de las anteriores manifestaciones, inicia la reunión la Representación de la Empresa, dando lectura al informe sobre el estudio realizado por la Comisión del Contrato de relevo formaliza a los efectos de estudiar y analizar la aplicación de la mencionada modalidad normativa.

Ambas Representaciones manifiestan:

I. Respecto a los acuerdos contenidos en el Anexo II del I Convenio Colectivo de Nexans Iberia S.L. en lo relativo a Contrataciones-Contrato de Relevo.

Ambas partes manifiestan que, en la firma de los Acuerdos iniciales se fija una Comisión para el estudio, análisis y aplicación de la denominada modalidad de Contrato de Relevo.

Y en base a lo anterior y debatido el presente punto en profundidad, ambas partes adoptan por mayoría el siguiente

ACUERDO

Primero.-Que la formalización del contrato de relevo a instancias y decisión de la Dirección de la Empresa, se realizará bajo las siguientes estipulaciones:

1.º Normativa:

Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre).

Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 julio).

R.D. 1132/2002, de 31 de octubre (B.O.E. de 27 de noviembre), de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Cuanta legislación sea de aplicación en la materia.

2.º Formalización, duración y jornada:

Este tipo de contrato se concertará con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial, se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, se acogerá a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecidas en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).

3.º Duración:

La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo, podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales.

4.º Jornada y salarios:

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, aunque preferentemente se realizará a tiempo completo, por motivos de organización del trabajo. En todo caso la duración de jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar.

El trabajador relevado tendrá derecho a que la empresa lo sustituya mediante el citado contrato de relevo, con una reducción de jornada, en principio y dentro de los condicionantes impuestos por la legislación laboral aplicable en todo momento, del 85%. No obstante lo anterior, habrá que estar a las circunstancias personales del trabajador relevado de conformidad con la legislación vigente aplicable en ese momento.

En caso necesario, la empresa complementará el salario percibido por el trabajador, con el fin de que sus bases de cotización no se viesen mermaidas durante el tiempo que le falte hasta alcanzar la edad de jubilación. Se entenderá por salario a estos efectos los importes dinerarios brutos que venía percibiendo el trabajador como retribución a su trabajo con carácter regular y fijo, en concreto: salario base, antigüedad, incentivo global, turnicidad y nocturnidad). Se exceptúa las retribuciones en especie, horas extras, pluses o compensaciones por distancia, transporte o manutención y cualesquiera otras de análoga naturaleza o intención a cualquiera de ellas.

Se percibirá por parte del trabajador con contrato a tiempo parcial el importe íntegro de la Paga de beneficios sociales a percibir en el mes de agosto.

5.º Extinción:

El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad para jubilarse, siendo transformado el contrato eventual en indefinido.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, será sustituido en el plazo del quince días, por otro trabajador desempleado de la bolsa de trabajo de la Compañía.

Si el trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la Empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo, salvo que ya hubiera estado fijada en estos términos.

6.º Otras características:

La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas o días trabajados.

Al trabajador relevado y relevista les seguirán siendo de aplicación, como personal de plantilla de la Empresa, el Plan de Pensiones y las coberturas de las pólizas de Seguro a las que tuviera derecho, en las mismas condiciones que el trabajador en activo.

Se podrá acordar una Comisión paritaria entre Empresa y Representantes de los trabajadores.

En lo previsto en estas condiciones se estará a la legislación laboral vigente aplicable en la materia.

Las condiciones aquí expuestas tendrá validez para los años 2007, 2008 y 2009.

Segundo.-A estos acuerdos las partes les otorgan el mismo valor que al Convenio Colectivo.

Tercero.-Estos acuerdos serán comunicados a la Dirección General de Trabajo a los efectos oportunos, solicitándose la publicación de los mismos en el «Boletín Oficial del Estado».

Cuarto.-Las partes expresamente delegan en el Secretario de la Comisión Negociadora del Convenio don José Antonio Ocerin con facultades tan amplias como sean necesarias, para que lleven a cabo la preceptiva comunicación a la Dirección General de Trabajo y solicitud de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

En prueba de conformidad con todo lo expresado en este documento, ambas partes lo firman en la fecha y lugar al principio indicados.

5911

RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

Visto el texto del I Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (Código de Convenio n.º 9016372),

que fue suscrito, con fecha 14 de noviembre de 2006, de una parte por el Rector de dicha Universidad, en representación de la misma, y de otra por la central sindical FETE-UGT que representa a la mayoría de los miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal de los centros de trabajo, en representación de los trabajadores afectados, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 5 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO

CAPÍTULO I

Determinación de las partes que conciertan el convenio

Artículo 1. *Partes que formalizan el convenio.*

Conciertan este convenio, de una parte, la Universidad Internacional Menéndez y Pelayo, en adelante UIMP, representada por el Excmo. Sr. Rector Magnífico, que ostenta la capacidad suficiente para contratar y convenir, y de otra parte, el personal laboral dependiente de aquella, representado por la central sindical Unión General de Trabajadores (UGT), sindicato que ostenta la condición de más representativo en el ámbito en el que el convenio se formaliza y que suma, en su conjunto, la mayoría de los miembros del comité de empresa de la universidad.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 2. *Ámbito del convenio.*

1. El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los servicios y centros de la UIMP que radiquen en el territorio nacional.

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

Artículo 3. *Vigencia.*

1. El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2007, siendo de aplicación los efectos económicos derivados del mismo desde el día 1 de enero de 2005.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el número anterior, anualmente se acordará en la Comisión Paritaria la distribución de la masa salarial global. Esta masa salarial se autorizará previamente por el Ministerio de Economía y Hacienda y constituirá el límite de las obligaciones que la Universidad pueda asumir como consecuencia de los pactos, acuerdos o cualesquiera modificaciones de las condiciones retributivas de su personal.

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

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

CAPÍTULO III

Interpretación, seguimiento y condiciones de aplicación del convenio

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

1. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la firma de este convenio, se constituirá una Comisión Paritaria para el seguimiento e interpretación del presente convenio, Comisión que, asimismo, velará por su correcta aplicación, todo ello sin perjuicio de las competencias propias de los órganos administrativos y judiciales correspondientes.

2. La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro representantes de la UIMP, designados por el Gerente, y cuatro representantes de la parte social designados por los sindicatos firmantes de este convenio en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral de la UIMP, pudiendo estar asistidas ambas partes por un máximo de dos asesores con voz pero sin voto. Ostentarán la presidencia y la secretaría de la Comisión Paritaria los representantes de la UIMP que designe el Gerente.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para ser válidos, deberán ser aprobados por mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos serán vinculantes para ambas partes, siendo objeto de publicación en el Boletín Interno de la UIMP para general conocimiento.

4. La Comisión Paritaria deberá reunirse al menos cada cuatrimestre en sesión ordinaria, y de forma extraordinaria cuando lo solicite una de las partes.

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

- Aprobar su propio Reglamento de Régimen Interior en el plazo de tres meses.
- Efectuar el seguimiento y vigilancia de la aplicación del convenio.
- Interpretar la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.
- Crear cuantas comisiones considere necesarias, determinar su composición y funcionamiento
- Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del convenio.
- Proponer a los órganos competentes la clasificación de categorías, especialidades, grupos y funciones, así como precisar éstas dentro de la definición general de acuerdo a lo estipulado en el artículo 12.
- Aprobar anualmente la distribución de la masa salarial global, dentro de las previsiones de actualización de retribuciones que se incorporen a las normas presupuestarias de cada ejercicio.
- Aprobar las bases y los baremos para las convocatorias de los diferentes procesos de selección.
- Actualizar el contenido del presente convenio para adaptarlo a las modificaciones que pueden derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los sindicatos.
- Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el convenio.

Artículo 5. *Derechos y garantías de los miembros de la Comisión Paritaria.*

Los representantes de los trabajadores de la Paritaria tendrán los derechos y garantías que se recogen a los representantes de los trabajadores en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

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

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

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

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

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los

recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

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

Artículo 8. *Relación de Puestos de Trabajo.*

1. La UIMP, durante el período de vigencia de este convenio elaborará la propuesta de Relación de Puestos de trabajo del personal laboral y, previa consulta con la Comisión Paritaria, la someterá a los órganos competentes para su aprobación. La relación de puestos de trabajo contemplará la totalidad de los puestos, su ubicación, grupo profesional, categoría, complementos, jornada laboral y, en su caso, las titulaciones específicas requeridas.

Para ello en el seno de la paritaria se establecerán los criterios generales del modelo a que deban ajustarse los mismos y las condiciones de participación y negociación de los representantes de los trabajadores.

Por otra parte, las modificaciones que se introduzcan en los catálogos y relaciones de puestos de trabajo elaborados se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 9. *Documento de identificación.*

La UIMP facilitará al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio el oportuno documento de identificación personal.

Artículo 10. *Certificaciones de servicios.*

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

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

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

Grupo	Titulación
I	Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
II	Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto técnico o equivalente.
III	Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente.
IV	Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar.
V	Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Artículo 12. *Categorías, especialidades y funciones.*

Las categorías profesionales y, en su caso, las especialidades de que puedan constar, así como los grupos en que están incluidas y sus funciones generales, están recogidas en el Anexo II.

CAPÍTULO VI

Modificación de las condiciones de trabajo y movilidad funcional

Artículo 13. *Trabajos de superior, igual o inferior categoría.*

1. Por necesidades del servicio, cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Gerencia podrá

acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones al puesto que efectivamente ocupe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el capítulo VII del convenio.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso al tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo profesional.

2. La Universidad deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

1. Por incapacidad laboral: En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Universidad procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio del mantenimiento en cómputo anual de las retribuciones básicas y los complementos personales.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión de la Universidad, previo informe del servicio médico designado por la Universidad, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Universidad. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Universidad previo acuerdo de la Comisión Paritaria

3. Por razones objetivas: La Universidad podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge o hijos a cargo del trabajador, previo informe del servicio médico designado por la Universidad. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes. Estas peticiones serán tramitadas por la Universidad previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VII

Ingreso, provisión de puestos de trabajo y contratación temporal

Artículo 15. *Ingreso.*

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

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

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

Artículo 16. *Sistemas de provisión de puestos de trabajo.*

1. Todos los puestos de trabajo contenidos en la RPT se cubrirán mediante los procedimientos regulados en este capítulo. Las convocatorias precisarán del informe previo de la Dirección General de la Función Pública.

2. Para la provisión de vacantes de personal laboral fijo en la UIMP se seguirán los siguientes procedimientos: reingreso, provisión de cambio de puestos de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género, traslado, promoción interna y pruebas selectivas de acceso libre.

Cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su grupo profesional o categoría equivalente que se encuentre vacante o sea de necesaria provisión. La Administración Pública estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en localidades que la interesada solicite.

Artículo 17. *Concurso de traslados.*

1. Los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión existentes en el ámbito de este convenio serán ofrecidos en concurso de traslado al personal fijo y fijo discontinuo de dicho ámbito, pudiendo participar todos los trabajadores del mismo que se encuentren en activo o en excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo, siempre que la plaza de destino corresponda a su grupo profesional o a uno inferior e igual régimen de contratación, y cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria.

2. Dicha convocatoria, que tendrá al menos carácter anual, será publicada incluyendo en la misma las plazas ofertadas y se concederá un plazo de quince días hábiles para la presentación de solicitudes.

3. Los baremos para la adjudicación de las plazas serán fijados en la respectiva convocatoria, no pudiendo superar los méritos profesionales el 60%, los méritos académicos relacionados con el puesto a cubrir el 30%, la antigüedad en la Administración General del Estado el 30%. El trabajador que hubiese sido afectado por un traslado obligatorio tendrá como mínimo un 50% de méritos, salvo que en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos correspondiente se disponga otra cosa. Este porcentaje se añadirá a la suma de los puntos obtenidos en la valoración de los méritos antes citados. En caso de empate en las puntuaciones obtenidas, la convocatoria dispondrá su resolución para las que podrán contemplarse circunstancias personales y familiares.

4. El traslado del trabajador que obtenga destino por este procedimiento tendrá la consideración de voluntario y, en consecuencia, no dará derecho a indemnización alguna. El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo.

Artículo 18. *Promoción interna.*

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

2. Para la promoción interna a plazas de los grupos III y IV no será necesaria la titulación establecida en el artículo 11 cuando el trabajador cuente con diez años de servicios en la UIMP en una categoría de la misma especialidad del grupo IV o V respectivamente, o con cinco años de servicios en las citadas condiciones y supere un curso de formación que determine la Comisión Paritaria del convenio. Se excluyen de esta previsión aquellas plazas cuyas funciones requieran para su ejercicio encontrarse en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

3. La promoción interna se realizará mediante concurso o concurso-oposición para algunos grupos.

4. Tendrá acceso al sistema de promoción interna todo el personal de la UIMP con relación jurídica laboral común de carácter indefinido, con una antigüedad de al menos dos años en la Universidad.

5. La convocatoria se publicará y podrá ser conjunta con la de concurso de traslados. El baremo de méritos y la estructura y contenido de la fase de oposición se acordarán en la Comisión Paritaria.

6. En el concurso oposición, la puntuación máxima de la fase de méritos será hasta el 35% de la puntuación total del proceso, y los puntos obtenidos por los méritos no podrán ser aplicados para la superación de los ejercicios de la fase de oposición.

Artículo 19. *Pruebas selectivas de acceso libre.*

1. Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización y previo acuerdo con la Comisión Paritaria, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público. Se reservará como mínimo, un 5 por 100 (R. D. 2271/2004, de 3 de diciembre, BOE 17/12/2005) de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con minusvalía. Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

2. Los sistemas de selección serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición, y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo con la legislación vigente. Las vacantes ofertadas en la oferta de empleo público serán cubiertas preferentemente por el sistema de oposición.

Cuando se recurra al concurso o concurso-oposición el órgano convocante correspondiente fijará la lista de méritos y su valoración, previo acuerdo con el Comité de empresa. Caso de utilizarse el concurso-oposición habrá que superar la oposición para entrar en la fase de concurso.

3. La convocatoria se hará pública y el proceso selectivo se desarrollará conforme a lo establecido en las normas reguladoras de la selección del personal laboral de la Administración Pública. En dicha convocatoria habrán de constar los siguientes datos:

- Número y características de las plazas
- Sistema selectivo, desarrollo y valoración.
- Requisitos exigidos a los candidatos
- Baremación en su caso

4. Concluidas las pruebas, se publicará el listado definitivo de aspirantes aprobados y simultáneamente se elevará al órgano competente la propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, propuesta que no podrá en ningún caso exceder el número de plazas convocadas. La elección de destinos se realizará por los aspirantes de acuerdo con la puntuación alcanzada. El órgano competente procederá a la formalización de los contratos en el plazo máximo de tres meses desde la recepción de la propuesta. Hasta tanto no se formalicen los contratos los aspirantes no se incorporarán al trabajo, ni tendrán derecho a percepción económica alguna.

Artículo 20. *Tribunales.*

1. Los Tribunales, titulares y suplentes, serán designados en cada convocatoria y, con arreglo a las bases de la misma, les corresponderá el desarrollo y la calificación en el proceso selectivo. Estarán constituidos por un número de miembros no inferior a cinco, y en su composición se velará por el cumplimiento del principio de especialidad. La composición de los Tribunales y de las comisiones de selección se ajustará al criterio de paridad entre ambos sexos (Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, BOE 8/3/2005, Plan para la igualdad de género en la AGE).

2. El órgano de representación de los trabajadores podrá designar a dos vocales de cada Tribunal.

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

4. Los Tribunales actuarán con total independencia y responsabilidad.

Artículo 21. *Reingreso de trabajadores excedentes.*

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

2. Asimismo el reingreso podrá efectuarse por adscripción provisional con ocasión de vacante en su mismo grupo profesional y especialidad y condicionado a las necesidades del servicio. El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de seis meses. El trabajador deberá participar en el primer concurso en el que se convoquen plazas del mismo grupo y especialidad. De no obtener destino en ese concurso de traslado, o que en el mismo la vacante que inicialmente le fue adjudicada sea asignada u otro trabajador concursante, se le dará destino definitivo entre las plazas vacantes o declaradas desiertas. Si el trabajador incumpliera su obligación de participar en el concurso de traslado según los términos expuestos en el párrafo anterior, será adscrito, con carácter definitivo, al puesto de trabajo que la UIMP determine.

Artículo 22. *Movilidad entre las Administraciones Públicas.*

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

Artículo 23. *Contratación temporal.*

1. La UIMP podrá formalizar contratos temporales en la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. A tal fin se recurrirán a los Servicios Públicos de Empleo para las contrataciones previsibles por su carácter estacional y siempre que las características de las tareas a desempeñar así lo aconsejen o también podrán establecerse relaciones de candidatos para la sustitución temporal de trabajadores, bien a partir de procesos de selección de personal laboral fijo, bien mediante convocatorias públicas al efecto.

En cualquiera de los supuestos mencionados anteriormente figurarán en primer lugar aquellos trabajadores fijos discontinuos o eventuales que lo soliciten expresamente.

En el seno de la Comisión Paritaria se fijarán los criterios que orientarán la utilización de los diferentes sistemas, así como la vigencia de las relaciones de candidatos. La selección de los candidatos se realizará por un órgano de selección, compuesto por la UIMP y los representantes sindicales que, concluido el proceso de pruebas o valoración de candidatos presentados, elaborarán la relación de aspirantes según las calificaciones o puntuaciones obtenidas en el proceso.

La formalización de los contratos previstos en el presente artículo requerirá el cumplimiento de los requisitos que establezca la Ley General de Presupuestos vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII

Jornada de trabajo

Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.647 horas en cómputo anual. La jornada semanal será, con carácter general, de 37,5 horas, distribuidas de lunes a viernes salvo que no lo permita la organización del trabajo de cada centro.

2. A todos los efectos la jornada se desarrolla en alguna de las formas siguientes:

Jornada continuada de lunes a viernes en turno de mañana o tarde.

Jornada de mañana y tarde de lunes a jueves, con un tiempo de descanso mínimo de una hora que se adecuará a las necesidades de servicio. En todo caso este será el horario correspondiente en Santander durante los meses de actividad plena.

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

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

5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que sean aplicables.

Artículo 25. *Período de descanso.*

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

Artículo 26. *Absentismo.*

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

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

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada fijada en el artículo 24.

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

3. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en el caso de las horas nocturnas o en sábados o días festivos, cuya compensación será de dos horas y media. A estos efectos, tendrán la consideración de horas nocturnas las realizadas entre las 22 y las 6 horas.

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

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

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

Artículo 28. *Calendario laboral.*

A través del calendario laboral, que se acordará con el Comité de Empresa, se fijarán los horarios y turnos de trabajo, los períodos de vacaciones y permisos y, en su caso, los de reducción de jornada, así como las fiestas de carácter académico y las normas para el disfrute de los días de libre disposición, de forma tal que no se superen las 1.647 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

CAPÍTULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 29. *Vacaciones.*

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

2. A efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de los permisos y licencias a que se refieren los artículos 30 y 31, computarán como servicios efectivos.

3. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada. Los trabajadores podrán acumular el período de disfrute de vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4. En el caso de permiso por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad, en los términos indicados en el párrafo anterior.

Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días hábiles, en caso de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en el de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Y cinco días hábiles si el fallecimiento se produce en distinta localidad de la del domicilio del trabajador.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no de lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones correspondiendo a aquellas la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción horaria. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.
- h) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutarán en los primeros quince días del mes de enero siguiente.
- i) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que los permisos del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, o en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos, sábados o no laborables, el calendario laboral correspondiente establecerá fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen horario aplicable.

Artículo 31. *Licencias no retribuidas.*

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

CAPÍTULO X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 32. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años: En el supuesto de maternidad, la suspensión con reserva tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de

fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la parte que reste por disfrutar del período de suspensión o, en su caso, de la totalidad.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, si el hijo adoptado o acogido es menor de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por hijo a partir del segundo, contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados para los demás supuestos de este apartado.

Los períodos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Universidad y los trabajadores afectados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

c) Prestación de servicios de carácter temporal en Organismos Internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

d) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

e) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

f) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

g) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsible objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Como consecuencia de ser víctima de violencia de género la trabajadora puede optar por la suspensión del contrato de trabajo que da derecho a la reserva del puesto, inicialmente por un período de 6 meses, prorrogable, en el caso de que el juez así lo indique, hasta un máximo de 18 meses, siendo este período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social por jubilación, e incapacidad permanente.

Artículo 33. Excedencia voluntaria.

a) Por interés particular: La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Administración del Estado.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio de disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Universidad deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año y el derecho de esta situación sólo podrá ser ejercicio otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial o administrativa de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido éste, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge o persona con la que convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

3. Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reingresar el servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades: Quedará en esta situación el trabajador que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este convenio colectivo, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

d) Por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, Organismo Público o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 34. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria o por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público, y no les sea concedido en el plazo de seis meses.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias y el complemento personal de antigüedad.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias y el complemento personal de antigüedad.

4. En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el paso al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Artículo 35. Reingresos.

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional y, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

Artículo 36. Jubilación forzosa.

Dentro de la política de promoción de empleo (Ley 14/2005, de 1 de julio, BOE 2/7/05), con el fin de mejorar la estabilidad de los empleos existentes y de favorecer la transformación de contratos temporales en indefinidos y/o la contratación de nuevos trabajadores, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

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

Cumplidos los sesenta años, el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en que alcancen los 64 años.

Los contratos que se autoricen para sustituir a estos trabajadores, que incluirán una cláusula explicativa de la finalidad y duración del mismo, serán de la modalidad de interinidad, para desempeñar el mismo puesto de trabajo que queda vacante y con una duración máxima e improrrogable de un año hasta la fecha en que el trabajador que se jubila cumpla los 65 años, momento en que la Universidad notificará al interesado la resolución del contrato.

CAPÍTULO XI

RetribucionesArtículo 37. *Estructura salarial.*

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

1. Salario base.
2. Complementos salariales.
 - a) Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - Antigüedad consolidada.
 - b) Complementos de puestos de trabajo:
 - Dirección o Jefatura.
 - Jornada de mañana y tarde.
 - Complemento de nocturnidad
 - c) Complementos por cantidad o calidad del trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - Complemento de especial dedicación.
 - Trabajo en sábados, domingos y festivos.
 - d) Complementos de vencimiento periódico:
 - Pagas extraordinarias.
 - Complemento de residencia
3. Percepciones no salariales.
 - Indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 38. *Recibo del salario.*

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

Artículo 39. *Salario base.*

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

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

Artículo 40. *Antigüedad.*

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

- a) Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor de este convenio, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad.
- b) El valor del nuevo trienio es el que se fija en el Anexo I, sin distinción de categoría.

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

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

Artículo 41. *Complemento de dirección o jefatura.*

Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen el ejercicio de funciones de dirección, jefatura o coordinación de uno o más trabajadores. Este complemento podrá ser de aplicación al personal de todos los grupos del convenio. Este complemento no es consolidable, y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión. La cuantía de este complemento es la que se fija en el Anexo I.

Artículo 42. *Complemento de jornada de mañana y tarde.*

La realización de la jornada de mañana y tarde prevista en el artículo 24 del presente convenio se retribuirá con un complemento cuya cuantía será la que se fija en el Anexo I. Cuando no se realice la jornada de mañana y tarde durante la totalidad del año, se percibirá este comple-

mento por los períodos mensuales realmente ejecutados. Este complemento no es consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Por necesidades de servicio se podrá exigir, de manera circunstancial, la realización de una jornada semanal de 40 horas

Artículo 43. *Complemento de nocturnidad.*

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

Artículo 44. *Complemento de especial dedicación.*

Este complemento, como productividad laboral, retribuye la realización circunstancial de trabajos especiales para atender las necesidades, el aprovechamiento y especial rendimiento por trabajos efectivos realizados, así como el logro de los objetivos fijados a diferentes puestos de trabajo. La cuantía de este complemento es la que se fija en el Anexo I.

Artículo 45. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base y antigüedad, abonándose en los meses de junio y diciembre. A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de junio y el 30 de noviembre. Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 46. *Complemento de residencia.*

El personal laboral de la UIMP percibirá un complemento de residencia, en las condiciones y cuantías establecidas con carácter general para todos los empleados públicos, cuando esté destinado en las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla.

Artículo 47. *Indemnizaciones por razón del servicio.*

El trabajador que, por razón del servicio, deba desplazarse a localidad distinta de la de su centro de trabajo en virtud de orden previa y expresa de la Gerencia será indemnizado en las cuantías y términos que establece el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo. A estos efectos se establece la siguiente tabla de equiparación a los grupos del citado Real Decreto:

Grupo convenio	Grupos anexo 1 R.D. 462/2002
Grupos 1 y 2.	Grupo II.
Grupos 3, 4 y 5	Grupo III.

CAPÍTULO XII

FormaciónArtículo 48. *Plan de Formación.*

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

Artículo 49. *Promoción profesional.*

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

Los empleados que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo mientras dure la realización del mismo, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan, teniendo derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exáme-

nes conforme a lo establecido en el artículo siguiente. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Artículo 50. *Permisos para la formación.*

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.

b) Permisos retribuidos con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional organizados por otras Administraciones Públicas y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. La denegación de este permiso deberá ser expresa y motivada.

Artículo 51. *Capacitación profesional.*

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

Artículo 52. *Asistencia a seminarios.*

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

CAPÍTULO XIII

Acción social

Artículo 53. *Programa de acción social.*

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

La tipología y cuantía de los beneficios sociales a disfrutar por el personal laboral y funcionario, será la que se establezca en el Programa anual de Acción Social, que se aprueba a propuesta de la comisión de acción social.

Artículo 54. *Enseñanza universitaria.*

Los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a exenciones y ayudas en las matrículas de las enseñanzas regladas y no regladas que realiza la UIMP, para sí, su cónyuge e hijos.

Artículo 55. *Anticipos y préstamos reintegrables.*

La Universidad podrá conceder anticipos al personal laboral en las condiciones que determine la normativa aplicable.

Artículo 56. *Prestaciones por jubilación.*

Sólo para aquellos trabajadores que en la fecha de la firma de este convenio tengan la condición de personal laboral de la UIMP y así lo tengan reconocido, se establece el siguiente régimen transitorio de prestaciones por jubilación:

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

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

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

60 años: 6.316,64 €
61 años: 5.487,22 €
62 años: 4.627,69 €
63 años: 3.798,40 €

Artículo 57. *Incapacidad temporal.*

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

CAPÍTULO XIV

Seguridad y salud laboral

Artículo 58. *Salud laboral.*

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en el caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

Artículo 59. *Participación de los trabajadores.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 61. *Protección a la maternidad.*

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Universidad.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Universidad. Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las

garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Universidad deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

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

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

Artículo 63. *Reconocimiento médico anual.*

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

CAPÍTULO XV

Derechos sindicales

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

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

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

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

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

Artículo 65. *Representación unitaria de los trabajadores.*

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

2. La elección de los Delegados de Personal y del Comité de Empresa tendrá carácter provincial para todos los Centros de la UIMP existentes en una provincia, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 9/1987 y en el número 2 del artículo anterior. Cuando en una provincia no pueda ser elegido un delegado de personal por el bajo número de trabajadores, estos votarán con los servicios centrales de la UIMP.

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

4. Se constituirá un comité intercentros según regula el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores. El comité intercentros, regulará su composición y su funcionamiento a través de un reglamento interno, no obstante su composición no podrá exceder de 13 representantes.

Las competencias del comité serán las mismas que se le reconocen en el artículo 66 de este convenio, y el Artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, a los comités de empresa y delegados de personal, cuando los temas a tratar afecten a la totalidad de la plantilla de la UIMP, así tendrá competencia en materia retributiva, negociación de RPT y jornada laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 69. *Representación Sindical.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 71. *Cuota sindical.*

Los trabajadores tendrán derecho si así lo solicitan, a que la UIMP les descuente en su nómina mensual la cuota sindical que proceda y realice la correspondiente transferencia a favor del sindicato correspondiente

CAPÍTULO XVI

Régimen disciplinario

Artículo 72. *Régimen disciplinario.*

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

Artículo 73. *Faltas.*

1. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.
2. Serán faltas leves las siguientes:
 - a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
 - b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - c) La no comunicación con la debida antelación de falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
 - e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
 - f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
 - g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
3. Serán faltas graves las siguientes:
 - a) Las faltas de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
 - b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
 - d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene de trabajo establecidas, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
 - e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
 - f) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
 - g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
 - h) La simulación de enfermedad o accidente.
 - i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 - j) La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
 - l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
 - m) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el organismo.
 - n) El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de la situación de incompatibilidad.
4. Serán faltas muy graves las siguientes:
 - a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 - b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 - c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes o durante más de veinte días al trimestre.
- f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- g) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- h) El acoso sexual definido en el art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- i) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.
- j) El acoso moral y/o psicológico en el trabajo en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 74. *Sanciones.*

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

- a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
- b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
Despido.

Artículo 75. *Procedimiento.*

- a) 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.
- b) En el supuesto de despido improcedente del personal fijo, la UIMP, antes de adoptar cualquier medida, emitirá informe previo a la Comisión Paritaria.

Artículo 76. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la UIMP tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses, sin mediar retraso imputable al trabajador expedientado.

Artículo 77. *Responsabilidad.*

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

Artículo 78. *Denuncia.*

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

Disposición adicional primera. *Derecho supletorio.*

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

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

De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo, que constituye un todo indivisible, sustituye en su integridad a los pactos y acuerdos formalizados con anterioridad con los representantes de los trabajadores así como, en su caso, a la aplicación que se hiciera por analogía de otros convenios colectivos.

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

Disposición adicional tercera. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

Disposición transitoria primera. *Correspondencia de grupos profesionales.*

Manteniéndose en el presente convenio la estructura de grupos profesionales existente antes de su entrada en vigor, los trabajadores incluidos en el mismo mantendrán el idéntico grupo profesional de pertenencia.

Disposición transitoria segunda. *Jornada y horarios.*

Mantienen su vigencia todos los regímenes de jornadas y horarios especiales actualmente vigentes.

ANEXO I

Cuantías de los conceptos retributivos-año 2005

I. Salario base.-La cuantía anual del salario base, importe que se percibirá dividido entre doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias, según lo previsto en los artículos 39 y 45 del convenio, será la siguiente para cada uno de los grupos profesionales:

Grupo I: 23.286,48 €
 Grupo II: 18.755,01 €
 Grupo III: 16.562,17 €
 Grupo IV: 13.759,78 €
 Grupo V: 12.998,33 €

II. Complemento de antigüedad.-La cuantía anual del complemento de antigüedad, cuantía que se percibirá dividida entre doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias según lo previsto en el artículo 40 del convenio, será de 493,95 euros cada trienio para todos los grupos profesionales.

III. Complementos de dirección o jefatura.-Las cuantías mensuales del complemento de Dirección o Jefatura, que se percibirán en los supuestos previstos en el artículo 41 del convenio, serán las siguientes, en función de los grupos profesionales:

Grupo I: 222,86 €
 Grupo II: 187,55 €
 Grupo III: 165,62 €
 Grupo IV: 137,60 €
 Grupo V: 129,98 €

IV. Complemento jornada de mañana y tarde.-Las cuantías mensuales del complemento de jornada de mañana y tarde, que se percibirán en los supuestos previstos en el artículo 42 del convenio, serán las siguientes, en función de los grupos profesionales:

Grupo I: 267,44 €
 Grupo II: 225,06 €
 Grupo III: 220,83 €
 Grupo IV: 201,81 €
 Grupo V: 199,31 €

V. Complemento de especial dedicación.-Las cuantías mensuales del complemento de especial dedicación, que se percibirá en los supuestos previstos en el artículo 44 del convenio, serán las siguientes, en función de los grupos profesionales:

Grupo I: 371,44 €
 Grupo II: 312,58 €
 Grupo III: 276,04 €
 Grupo IV: 229,33 €
 Grupo V: 216,64 €

VI. Complemento de sábados, domingos y festivos.-Se percibirán 30,58 € por jornada trabajada en éstos días, y el derecho a disfrute de un día libre.

VII. Horas extraordinarias.-La hora extraordinaria, cuando el trabajador solicite expresamente su retribución en metálico conforme a lo previsto en el artículo 27.4 del convenio, se retribuirá en una cantidad equivalente al salario bruto anual del correspondiente grupo profesional dividido entre 1.647, incrementándose el resultado en un 100%.

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

VIII. Indemnizaciones por razón del servicio.-Conforme a lo previsto en el Art.47 del convenio, la cuantía por el concepto de dietas en el territorio nacional es la que fija el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

ANEXO II

Grupos, categorías y funciones

Grupo I

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieran un alto grado de conocimientos profesionales, que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con iniciativa, autonomía y responsabilidad, coordinando y dirigiendo la actividad del personal que de ellos dependa. Deben encontrarse en posesión de la titulación de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente. La titulación o estudios considerados serán exclusivamente los de carácter oficial.

Las categorías que pertenecen a este grupo son las siguientes:

Jefe de área económica.-Supervisa y controla que la gestión y tramitación de los gastos e ingresos de las Universidad se lleva a cabo según la normativa vigente, coordinando a las diversas unidades encargadas de su tramitación.

Grupo II

Integran este grupo aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o desarrollan tareas complejas de carácter homogéneo mediante programas o técnicas definidas por instrucciones generales. Han de encontrarse en posesión del título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto técnico o equivalente. La titulación o estudios considerados serán exclusivamente los de carácter oficial.

Las categorías que pertenecen a este grupo son las siguientes:

Técnico de programación.-Coordina la organización y desarrollo de las actividades académicas que se le encomienden.

Técnico de área económica.-Gestiona el área específica de gastos o ingresos de la Universidad que se le encomiende, responsabilizándose de la correcta tramitación de los mismos.

Grupo III

Se integran en este grupo aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y cuyo desempeño exige el dominio con plena responsabilidad de un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desempeñar y que, por su complejidad, requieren una capacitación profesional adecuada. Los trabajadores deben estar en posesión del Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, sin perjuicio de lo dispuesto en su artículo 18 del convenio.

Las categorías que pertenecen a este grupo son las siguientes:

Técnico especialista de audiovisuales.-Es responsable de la selección, ordenación y conservación de la producción y del material de audiovisuales.

Técnico especialista de medios informativos.-Es responsable de la selección, ordenación y conservación del material de archivo fotográfico y de prensa.

Técnico especialista de información y registro.—Está encargado de realizar las tareas de gestión el correo y control de correspondencia y registro.

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

Técnico especialista de servicios administrativos, a extinguir.—Realiza funciones de alto grado de especialización administrativa y supervisa la ejecución de tareas homogéneas.

Grupo IV

Estará constituido por aquellos trabajadores que desarrollan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa. Su desempeño exige el dominio del oficio respectivo y puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina. Los trabajadores de este grupo deben estar en posesión del nivel de formación equivalente a Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 18 del convenio.

Las categorías que pertenecen a este grupo son las siguientes:

Oficial de oficios de servicios.—Colabora en funciones de asuntos generales, coordina las funciones del personal que de él dependen y prepara residencias, salas y salones para su utilización de acuerdo con las necesidades docentes.

Oficial de oficios de audiovisuales.—Realiza las tareas para el mantenimiento y conservación de los equipos audiovisuales de la Universidad.

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

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

Oficial de oficios de servicios administrativos, a extinguir.—Están encargados de la ejecución de tareas administrativas así como del resto de las funciones que se desarrollan en su Unidad de adscripción.

Conductor.—Está encargado de las funciones que le son propias así como las relativas al mantenimiento y buen estado de los vehículos encomendados por la Universidad.

Grupo V

Este grupo está constituido por aquellos que colaboran en los trabajos generales propios de un oficio, que desarrollan funciones o tareas propias del mismo, que realizan funciones de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o aparatos simples, o que desempeñan funciones de conserjería y vigilancia. Deberán estar en posesión del nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Las categorías que pertenecen a este grupo son las siguientes:

Auxiliar de centralita.—Está encargado de la atención telefónica en los puestos de operador.

Ordenanzas.—Desarrolla las tareas de conserjería y atención de aulas, realiza encargos propios de la Universidad dentro y fuera del centro de trabajo, atiende al mantenimiento de las máquinas auxiliares de oficina y realiza en ellas los trabajos de ensobrado, fotocopiado y encuadernación, en estos dos últimos casos cuando, por el volumen del trabajo, éste no corresponde al servicio de reprografía.

Limpiador, a extinguir.—Está encargado de las funciones generales relativas a la limpieza de las habitaciones de las residencias, de los edificios y locales de la Universidad, así como las de carácter urgente o que es preciso realizar al margen de las desarrolladas por las contratas de limpieza.

Auxiliar de lavado y plancha, a extinguir.—Está encargado de las funciones generales relativas al lavado y planchado del conjunto de lencería de las residencias de la Universidad.

5912 *RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la escala salarial oficial y definitiva correspondiente al año 2006 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro, así como la cuantía de determinados pluses.*

Visto el texto de la escala salarial oficial y definitiva correspondiente al año 2006 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro, así como las

cuantías del plus de funciones de ventanilla y del plus de chóferes (Código de Convenio n.º 9900785), que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 2007 por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio en la que están integradas la Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales (ACARL) y las sindicales COMFIA-CC.OO., FES-UGT y CSICA firmantes de dicho Convenio en representación de las empresas y trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada escala salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Mixta Interpretativa.

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

Madrid, 5 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TABLA SALARIAL C. C. DE LAS CAJAS DE AHORROS AÑOS 2005-2006 (12 PAGAS)

	Año 2006 Incr. IPC 2006 2,7% — €
Grupo 1	
Nivel I	27.559,20
Nivel II	23.202,65
Nivel III	20.592,04
Nivel IV	19.471,55
Nivel V	18.852,38
Nivel VI	18.233,23
Nivel VII	17.407,21
Nivel VIII	16.823,40
Nivel IX	15.943,48
Nivel X	15.195,62
Nivel XI	13.551,91
Nivel XII	11.584,85
Nivel XIII	9.267,87
Grupo 2	
Nivel I	14.661,14
Nivel II	13.883,68
Nivel III	13.098,50
Nivel IV	11.476,29
Nivel V	10.985,07
Pers. Limpieza	6,17

Conceptos salariales

	Año 2006 Incr. IPC 2006 2,7 % — €
Plus de funciones de ventanilla y plus de Chóferes	—
Plus de funciones de ventanilla	368,10
Plus Chóferes	400,13

5913 *RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial correspondiente al año 2007, del Convenio Colectivo de Total España, S.A.*

Visto el texto de la revisión salarial correspondiente al año 2007 del Convenio Colectivo de la empresa Totalfinalf España, S.A. actualmente denominada Total España, S.A. (Código de Convenio n.º 9014623), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,