



CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO PARA EL CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN MÁLAGA. 2004/2007.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Consorcio Centros Asociados UNED en Málaga, código de convenio 2906902, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 12 de septiembre de 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.
2. Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 20 de diciembre de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO PARA EL CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN MÁLAGA. 2004/2007.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1.1 PERSONAL: El presente convenio colectivo afecta a todo el personal laboral del Consorcio para el Centro Asociado de la UNED en Málaga (en adelante Consorcio), en el ámbito geográfico de Málaga.

1.2 FUNCIONAL: El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones entre el Consorcio y sus trabajadores, cuya prestación de servicios se regirá por este convenio colectivo y cuantas disposiciones legales, concordantes y vigentes, sean de general y pertinente aplicación.

1.3 TEMPORAL: El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de la aprobación por la Junta Rectora, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2007. No obstante ello, sus efectos se retrotraerán a 1 de enero del 2004, salvo en lo dispuesto en la disposición transitoria 1.ª.

Artículo 2. Prórrogas y revisiones.



2.1 PRÓRROGAS: El presente convenio podrá ser prorrogado a partir del 1 de enero de 2008, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

2.2 REVISIONES: Las condiciones económicas se revisarán cada año de acuerdo con lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 3. Denuncia del convenio.

A los efectos de denuncia del convenio, la representación del personal preavisará la fecha de inicio de las negociaciones, y presentará la plataforma objeto de las mismas al menos con un mes de antelación a su vencimiento, manteniendo su vigencia el presente convenio hasta la finalización de las negociaciones. En caso de denuncia, dichas negociaciones deberán dar comienzo con anterioridad al 31 de enero del 2008. En caso de prórroga, las negociaciones comenzarán un mes después de presentada la denuncia.

Artículo 4. Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

4.1. REMUNERACIONES MÍNIMAS: Las remuneraciones contenidas en el presente convenio colectivo sustituyen a los actuales regímenes establecidos por el Consorcio, por lo que tendrán carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado en la jornada normal.

4.2. Con carácter personal el Consorcio viene obligado a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam", no siendo absorbibles ni compensables con las establecidas en el convenio colectivo.

4.3. Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas del Consorcio en lo que sea más favorable para los trabajadores, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

Artículo 5. Comisión de vigilancia.

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de los compromisos recogidos en el presente convenio, se crea una comisión paritaria compuesta por seis miembros titulares, tres en representación de los trabajadores: el delegado de los trabajadores y otros dos; y otros tres en representación del Consorcio.

5.1. Son competencias de la Comisión de Vigilancia:

a) La negociación, actualización y modificación del contenido del presente convenio, que tendrá eficacia obligacional a partir de su aprobación.



- b) La interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del convenio.
- c) Vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- d) Arbitraje de problemas originados de su aplicación.
- e) Estudio de evolución de relaciones entre las partes.
- f) La solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos que se produzcan.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- h) Todas aquellas que este convenio establezca.

Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre acceso de las partes a la jurisdicción laboral o elevar consulta, en caso de duda, a la autoridad competente designada por la propia comisión o al SERCLA.

La comisión de vigilancia tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia. Esta información será suministrada en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir de su solicitud, salvo causas excepcionales debidamente justificadas.

La comisión de vigilancia se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, adjuntando en dicha solicitud el orden del día; debiéndose levantar acta de los acuerdos, publicándose en los tablones de anuncios un extracto de las actas una vez firmadas, y en caso de no existir acuerdos entre las dos partes, el acta se enviará a los organismos competentes para su interpretación, sometiéndose ambas partes a su dictamen.

Todos los temas tratados deberán resolverse en la misma sesión en la que se presentan, salvo que en el curso de la reunión surjan datos nuevos no contemplados por las partes, o así lo estimen estas por mutuo acuerdo, en cuyo caso se dejará el asunto para la siguiente reunión.

Capítulo II. Movilidad del personal y promoción interna.

Artículo 6. Movilidad del personal.

Los traslados del personal se regularán, desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, conforme a las siguientes normas:

MOVILIDAD FUNCIONAL:

Solo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categorías distintas a la que se ostente cuando así lo autorice la Presidencia del





Consortio, a propuesta del Coordinador Jefe de los Servicios Económicos Administrativos y se comunicará a los Órganos de Representación y Secciones Sindicales.

En tales casos se abonarán las diferencias retributivas que correspondan, si las hubiere, durante el tiempo que perdure dicha situación.

Los puestos vacantes que se estén desempeñando, por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado, durante un tiempo superior a seis meses continuados, podrán convocarse mediante el procedimiento de promoción interna.

No se considerará falta alguna la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada trabajador.

Artículo 7. Orden de provisión de los puestos de trabajo.

7.1. Por el Consorcio y los representantes de los trabajadores se negociarán los criterios por la contratación, la promoción temporal y las bolsas de trabajo, así como las bases y baremos correspondientes a los concursos que se convoquen para cubrir plazas o puestos de trabajo, excepto los de libre designación.

7.2. Por el Consorcio se dará cuenta a los representantes de los trabajadores de las contrataciones realizadas, para su correcto seguimiento.

Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes se proveerán por el siguiente orden de prelación:

1. Concurso de traslado.
2. Promoción provisional entre trabajadores del mismo grupo.
3. Promoción provisional entre trabajadores de distinto grupo.
4. Interinidades.

7.3. **ÓRGANOS DE SELECCIÓN:** Son órganos de selección para la provisión de los puestos vacantes los Tribunales nombrados al efecto en cada convocatoria, y con arreglo a la misma les corresponderá el desarrollo y calificación de las pruebas selectivas. Los Tribunales contarán con un Presidente, un Secretario y los Vocales que determine la convocatoria.

Los Vocales deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a los puestos convocados.

El número de miembros de dichos Tribunales en ningún caso será inferior a cinco ni superior a siete, formando parte de los mismos el delegado de personal y otro en representación de las Secciones Sindicales existentes en el Consorcio.





Artículo 8. Promoción interna.

8.1. FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA: El Consorcio facilitará la promoción interna de todos los puestos vacantes consistente en el ascenso desde un grupo a otro superior.

8.2. SISTEMAS SELECTIVOS: La promoción interna se efectuará mediante el sistema de concurso con sujeción a los principios igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

8.3. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN: Para participar en pruebas de promoción interna los solicitantes deberán poseer los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al puesto a la que aspiren.

La comisión de vigilancia estudiará las posibilidades de proveer o redistribuir las plazas que queden vacantes por fallecimientos, ceses, jubilaciones u otras causas.

Artículo 9. Personal de nuevo ingreso.

Con carácter general el personal de nuevo ingreso lo hará en el turno de tarde, salvo que por la especialidad de sus funciones tengan que ser desempeñadas en horario de mañana.

Artículo 10. Relación administrativa del personal, clasificación y grupo profesional.

La clasificación del personal y su pertenencia a los grupos profesionales correspondientes serán las contenidas en la correspondiente relación de puestos de trabajo que se realizará antes del 31 de diciembre de 2005.

Capítulo III. Acción social.

Artículo 11. Premios y ayudas.

11.1. PERMANENCIA Y/O VINCULACIÓN.

El Consorcio premiará a sus trabajadores por los años de servicios efectivos prestados en él, hasta la fecha en que estos cumplan la edad de 65 años, con las siguientes cantidades:

- a) A los quince años de servicios, 600 euros.
- b) A los 20 años de servicios, una mensualidad del salario real.
- c) A los 25 años de servicios, dos mensualidades del salario real.
- d) A los 30 años de servicios, tres mensualidades del salario real.





e) A los 35 años de servicio, cuatro mensualidades del salario real.

f) A los 40 años de servicio, 6.000 euros.

Si el trabajador se jubila, fallece o es declarado en situación de invalidez hasta la fecha de cumplimiento de los 65 años, tendrá derecho al abono de la parte proporcional del siguiente premio a devengar.

En caso de fallecimiento dicha cantidad se entregará al cónyuge, pareja de hecho, hijos de este, a quien por el trabajador se haya previamente determinado o a otros herederos legales.

11.2. AYUDA POR DISCAPACIDAD.

El Consorcio abonará mensualmente la cantidad de 150 euros por cada hijo, cónyuge, pareja de hecho o ascendiente del trabajador que estando a su cargo y conviviendo con él, sean declarados en situación de minusvalía, igual o superior al 33%, por el Instituto Andaluz de Servicios Sociales (IASS). En caso de que el discapacitado reciba ingresos propios no se tendrá derecho a la ayuda, excepto en el supuesto de que aquellos fueran inferiores a 150 euros, en cuyo caso el Consorcio abonará la diferencia hasta completar dicha cantidad.

Cuando el trabajador con discapacidad le sea reconocida una disminución de su capacidad igual o superior al 65%, con los requisitos del párrafo anterior, tendrá derecho a reducir en una hora su jornada de trabajo. Estas horas podrán acumularse por años naturales, y disponer de ellas en jornadas laborales completas, cuando el minusválido precise de una atención especializada según prescripción de Facultativo Especialista del Sistema Público Sanitario, Educativo o Social.

Estas cantidades se seguirán percibiendo después de la jubilación.

Asimismo, tras el fallecimiento del trabajador, se mantendrán dichas cantidades a favor del minusválido. Anualmente se acreditarán los requisitos exigidos para la concesión de esta prestación.

Tendrán derecho a estas ayudas los trabajadores que lleven más de 180 días continuados de prestación de servicios efectivos al Consorcio.

Se creará un fondo de 320 euros anuales no revisables que se distribuirá a partes iguales entre los trabajadores que sean declarados en situación de minusvalía, igual o superior al 33% por el Instituto Andaluz de Servicios Sociales (IASS). La Comisión de Vigilancia determinará las bases y administración de este fondo.

11.3. AYUDA POR TRATAMIENTOS ESPECIALES.



El Consorcio abonará a sus trabajadores una ayuda económica de hasta 600 euros al año por cada uno de los beneficiarios y tratamientos especiales siguientes: reeducación del lenguaje, dificultad específica del aprendizaje, psicoterapia individual o grupal, fisioterapia y atención temprana, cuando acrediten, mediante prescripción facultativa y factura, haber tenido que someterse a tales tratamientos y soportar los gastos bien el propio trabajador o bien sus hijos, cónyuge o pareja de hecho, siempre que convivan con este y no trabajen o no tengan derecho a una ayuda similar en las empresas u organismos donde presten sus servicios.

Tendrán derecho a estas ayudas los trabajadores que lleven más de 180 días continuados de prestación de servicios efectivos al Consorcio.

11.4. AYUDA PROTÉSICA.

El Consorcio abonará a sus trabajadores una ayuda económica para hacer frente a los gastos que se ocasionen por la compra de prótesis sanitarias, cuando acrediten, mediante factura y receta médica, haber tenido que soportar tales gastos y estos sean originados por el propio trabajador o por sus hijos o cónyuge o pareja de hecho, siempre que convivan con este y no trabajen o no tengan derecho a una ayuda similar en las empresas u organismos donde presten sus servicios.

Tendrán derecho a estas ayudas los trabajadores que lleven más de 180 días de prestación de servicios efectivos al Consorcio.

Las cuantías serán las siguientes:

| Prótesis oculares | Máximo | Periodo de concesión |
|--------------------------------------|---------------|-----------------------------|
| Gafas completas | 100,00 euros | 3 años |
| Gafas bifocales | 120,00 euros | 3 años |
| Gafas progresivas | 150,00 euros | 3 años |
| Lentillas | 95,00 euros | 1 año |
| Renovación de cristales (los dos) | 75,00 euros | 1 año |
| Renovación de cristales (uno) | 37,50 euros | 1 año |
| Lentillas desechables | 50,00 euros | 1 año |
| Renov. de cristales bifoc. (los dos) | 80,00 euros | 1 año |
| Renov. de cristales prog. (los dos) | 110,00 euros | 1 año |
| Renov. de cristales bifoc. (uno) | 40,00 euros | 1 año |
| Renov. de cristales prog. (uno) | 5,00 euros | 1 año |

| Prótesis y tratamientos odontológicos | Máximo | Periodo de concesión |
|--|-----------------|-----------------------------|
| Prótesis dental completa (sup. e inf.) | 565,00 euros | 8 años |
| Prótesis dental parcial (sup. e inf.) | 282,50 euros | 8 años |
| Pieza dental (c/u) máx. 12 piezas | 80,00 euros | 8 años |
| Corona y fundas | 100,00 euros | 8 años |
| Pieza dental implantada (c/u) máx | 12 150,00 euros | 8 años |
| Empastes simples (c/u) máx. | 12 33,00 euros | 5 años |
| Empastes compuestos (c/u) máx. | 12 40,00 euros | 5 años |
| Empaste de reconstrucción (c/u) máx. | 12 55,00 euros | 5 años |

| Prótesis ortopédicas | Máximo | Periodo de concesión |
|-----------------------------|---------------|-----------------------------|
| Plantillas | 24,00 euros | 1 semestre |
| Calzado | 60,00 euros | 1 año |
| Plantillas y calzado | 90,00 euros | 1 año |
| Vehículo de inválido | 300,00 euros | Por una sola vez |

En los ortopédicos que sobrepasen 200 euros con un año de periodo de concesión, habrá que presentar dos presupuestos de diferentes ortopedias, aceptándose el de menor importe.

| Prótesis ortopédicas | Máximo | Periodo de concesión |
|-----------------------------|---------------|-----------------------------|
| Audífonos | 1200,00 euros | 2 años |
| Reparaciones audífonos | 100,00 euros | 1 año |

| Otras | Máximo | Periodo de concesión |
|--|---------------|-----------------------------|
| DIU | 30,00 euros | 5 años |
| Prótesis o elementos estéticos reparadores de tratamientos oncológicos | 80% s/fra | |

Curso de preparación al parto: 75% del importe del mismo. Deberán presentar la siguiente documentación: solicitud debidamente rellena y firmada, informe original del ginecólogo que le atiende y factura del centro donde haya realizado el curso, firmada y sellada.

Todas estas prestaciones se abonarán siempre y cuando no las cubra la Seguridad Social. No obstante ello, cuando exista duda sobre la efectividad de la prestación por la Seguridad Social, será la Comisión de Vigilancia quién resuelva la cuestión.

Tendrán derecho a estas ayudas los trabajadores que lleven más de 180 días continuados de prestación de servicios efectivos al Consorcio.

11.5. AYUDA POR FALLECIMIENTO.

Fallecimiento: En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de la jubilación, se entregará a sus herederos legales la cantidad de 460 euros por cada año de servicio prestado hasta la fecha del fallecimiento.

11.6. SEGURO POR MUERTE E INVALIDEZ.

El Consorcio concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todos los trabajadores afectos a este convenio colectivo, y que cubrirá los riesgos de muerte e invalidez, en los grados que se especifiquen en dicha póliza.

La aportación del Consorcio será el que figure en los presupuestos anuales.

Igualmente se concertará una póliza que cubrirá la responsabilidad civil de todos los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

11.7. PLAN DE PENSIONES.

La Corporación suscribirá con una entidad financiera o compañía de seguros un plan de pensiones, aportando al mismo el 0,5% de la masa salarial.

Las especificaciones de dicho plan se establecerán en la Comisión de Vigilancia.

11.8. AYUDA ESCOLAR.

El Consorcio establece una ayuda escolar anual para los hijos de los trabajadores con las cuantías que a continuación se relacionan, para lo cual deberán efectuar su solicitud en el mes de octubre de cada año, abonándose la misma dentro del primer trimestre del año siguiente. Tendrán derecho a esta ayuda los trabajadores que tengan 180 días continuados de prestación de servicios efectivos al Consorcio y se encuentren en activo en la fecha de la solicitud.

a) Para cursar estudios de Educación Infantil y Educación Especial, 106.82 euros anuales por hijo.

b) Para cursar estudios de Educación Primaria, 120 euros anuales por hijo.



c) Para cursar estudios de Educación Secundaria Obligatoria, 160.25 euros anuales por hijo.

d) Para cursar estudios de Bachillerato, Formación Profesional de Grado medio y acceso a la Universidad, 200,29 euros anuales por hijo.

e) Para cursar estudios de Formación Profesional de Grado Superior, 231.50 euros anuales por hijo.

f) La ayuda por cursar una carrera universitaria consistirá en el abono del 90% del importe pagado por la primera matrícula de cada asignatura, el 60% por la segunda matrícula y el 30% por la tercera matrícula. No obstante, la Comisión de Vigilancia determinará el momento en que entra en vigor dichas ayudas, abonándose entre tanto el 80% del importe de la matrícula, con el límite de 811,37 euros anuales por persona.

g) Por cursar estudios de música y danza no superior y por matricularse en la Escuela de Idiomas, por uno solo y por curso, la cantidad de 31,06 euros por hijo.

Los propios trabajadores, su cónyuge o pareja de hecho cuando se encuentre desempleado, tendrán el mismo derecho reconocidos en los apartados d), e), f) y g) de este artículo, siempre que se cursen los referidos estudios. El apartado f) referente a la 1.ª matriculación no es de aplicación para los trabajadores, salvo que por la UNED no se oferte la titulación de los estudios a cursar.

En caso de fallecimiento del trabajador, a hijos menores de 25 años que se encuentren desempleados y no perciban ayuda por estos conceptos, se les seguirá abonando la ayuda escolar.

11.9. AYUDA POR GUARDERÍA.

Los trabajadores tendrán derecho a que se le abone el importe que acrediten haber pagado por guardería de sus hijos, con un máximo de 90 euros/mes por cada hijo hasta los 6 años de edad.

En el caso de los hijos de edades comprendidas entre 3 a 6 años de edad dicho pago se abonará solo durante los meses de Septiembre a Junio.

11.10. NATALIDAD O ADOPCIÓN.

El trabajador percibirá una ayuda de 250 euros por el nacimiento o adopción de cada hijo.

Dado que el hecho causante de la ayuda es el nacimiento o adopción de un hijo, en caso de que ambos padres presten servicios en el Consorcio, tan solo tendrán derecho a la ayuda uno de ellos o ambos por mitad.





Artículo 12. Formación del trabajador.

A) Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación, organizados por el Consorcio, u otros organismos.

El objetivo de los citados cursos es, por un lado, alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios y, por otro, dotar al trabajador de los conocimientos profesionales que le faciliten la carrera administrativa y la promoción.

B) Los cursos serán catalogados de formación permanente o de formación profesional. Los primeros tendrán como objeto la actualización de conocimientos para poder desarrollar óptimamente las funciones que el puesto de trabajo requiera, y los segundos indicarán en el aumento de los conocimientos profesionales para el desarrollo de la carrera profesional.

El Consorcio se compromete a que los cursos de formación permanente sean impartidos dentro de la jornada laboral del trabajador.

Asimismo facilitará la asistencia a los cursos de formación profesional de los trabajadores que quieran asistir a los mismos.

A los cursos podrá asistir el personal activo, y aquel que se encuentre en licencia por maternidad, paternidad o adopción y excedencia por cuidado de familiares.

El Consorcio habilitará en la medida de lo posible, las dependencias necesarias para que quienes tengan menores puedan estar atendidos mientras realizan los cursos de formación (guardería, ludoteca, etc.)

Artículo 13. Cobertura jurídica y garantía del puesto de Trabajo.

13.1. ASISTENCIA JURÍDICA. El Consorcio se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores en cualquier procedimiento judicial en el orden penal o civil que se les incoe, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos del Consorcio.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio del letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga el Consorcio en su plantilla o concertarse los servicios de un profesional libre, cuando carezca de los mismos o de la especialización requerida en el asunto.

Asimismo se obliga al Consorcio a asesorar convenientemente en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de





entrañar responsabilidad civil o penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a las que se han hecho alusión en el primer párrafo de este artículo.

En estos supuestos el tiempo de asistencia a citaciones judiciales y/o juicios se computará como tiempo efectivo de trabajo.

13.2. DETENCIÓN DE TRABAJADORES. En caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos no se tendrá derecho a retribución alguna durante el período de detención, no obstante si el trabajador resultase absuelto con posterioridad percibirá las retribuciones correspondientes a dicho período, no siendo así en el caso de cumplimiento de condena.

13.3. RESERVA DE PLAZA. En el supuesto de que un trabajador sea declarado en situación de invalidez permanente en cualquiera de sus grados, cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su incorporación al puesto de trabajo, tendrá reserva de la plaza durante un periodo de dos años, a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

13.4. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO. En los supuestos de suspensión de la actividad laboral, por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

Artículo 14. Préstamos a trabajadores.

El Consorcio concederá un préstamo sin intereses a cada trabajador que lo solicite de 2.400 euros como máximo, que será reintegrado por el trabajador hasta en 12 mensualidades, descontándose de su nómina a partir del 1.er mes siguiente al de su abono. Si el trabajador opta por comenzar a hacer el reintegro en el 2.º o 3.er mes siguiente al de su abono, el reintegro se haría en 11 o 10 mensualidades respectivamente.

No se concederán nuevos préstamos a trabajadores que tuvieran pendiente de liquidar alguno anterior.

Capítulo IV. Régimen laboral.

Artículo 15. Jornada de trabajo.

15.1. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo realizarán una

jornada de 35 horas semanales de lunes a viernes, en horarios de 8:00 a 15:00 horas (turno de mañana) y de 14:30 a 21:30 horas (turno de tarde).

15.2. Se establece una jornada reducida que podrá ser de 25 o 30 horas semanales, a petición del trabajador y supeditado a las necesidades del servicio, con la consiguiente reducción proporcional de los conceptos retributivos que perciba.

15.3. Podrán acogerse a la jornada reducida los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 12 años o mayores discapacitados a su cargo, con reducción proporcional de las retribuciones. También podrán acogerse a la jornada reducida los trabajadores mayores de 55 años y menores de 65 años.

15.4. La reincorporación a la jornada normal de un trabajador que haya disfrutado jornada reducida será inmediata, una vez que el trabajador lo solicite, y lo apruebe el órgano competente.

15.5. Los trabajadores que tengan relevos, el trabajador entrante tomará el relevo de su compañero saliente, siendo obligatorio esperar dicho relevo.

15.6. Durante los meses de julio y agosto, así como en los días sin docencia previos a las vacaciones de Navidad y Semana Santa que se establezcan en el calendario académico y los posteriores a la finalización de los exámenes de junio, todos los trabajadores tendrán horario de mañana salvo que estén ocupando un puesto de trabajo de ordenanza-conductor-mantenimiento fijo de turno de tarde.

Artículo 16. Calendario laboral.

16.1. El calendario laboral: será el que las Administraciones Central, Autonómica y Local determine para Málaga capital.

16.2. La fiesta patronal será Santo Tomás de Aquino, se disfrutará el día 28 de enero o el día determinado por la UNED en el calendario académico.

Esta festividad será considerada como día inhábil a efectos laborales, trasladándose el día caso de coincidir en sábado o festivo. Dicho carácter de inhábil será extensible a todos los servicios, si bien aquellos que por su índole lo requieran se prestarán obligatoriamente, concediéndose el descanso otro día y abonándose la cantidad estipulada.

16.3. Cuando los festivos coincidan en sábado se compensarán con un día de asuntos propios, sin perjuicio de lo estipulado para vacaciones por inhábiles.

16.4. Asimismo, se disfrutará por todo el personal conjuntamente de un puente al año que se decidirá por la comisión de vigilancia.



Artículo 17. Vacaciones.

17.1. VACACIONES ANUALES. Las vacaciones anuales constarán de veintidós días hábiles o parte proporcional, de existir una antigüedad inferior al año. Se podrán disfrutar en dos periodos. Los sábados se considerarán inhábiles a estos efectos.

Para aquellos trabajadores con más de quince años de antigüedad disfrutarán de un día más de vacaciones al año, los que tengan más de

veinte años de antigüedad dos días más de vacaciones al año, los que tengan más de veinticinco años de antigüedad tres días más de vacaciones al año, y los que tengan treinta años de antigüedad o más, cuatro días de vacaciones al año. Este derecho será efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.

Estos días tendrán el tratamiento de asuntos propios.

Las vacaciones se disfrutarán por todo el personal durante el año natural o, en todo caso, hasta el 31 de enero del año siguiente. En caso de desacuerdo decidirá la Comisión de Vigilancia.

Los periodos asignados deberán ser publicados en el tablón de anuncios del centro antes del 1 de mayo de cada año, y una vez efectuada dicha publicación no podrán ser modificados sin acuerdos entre las partes.

El disfrute de las vacaciones se realizará por acuerdo entre trabajadores de la misma categoría u oficio, y turnos de trabajo en los distintos departamentos o servicios a que estén adscritos.

En caso de no haber acuerdo se establecerán por la Comisión de Vigilancia turnos rotatorios de elección del periodo, y no por antigüedad, teniendo en cuenta la lista de elección elaborada el año anterior, que servirá de base para ir pasando rotatoriamente al último lugar de la misma.

Caso de que ambos cónyuges o miembros de la pareja de hecho trabajen en el Consorcio, disfrutarán las vacaciones en el mismo periodo, siendo optativo del trabajador elegir el período más favorable de los que le correspondan, pasando posteriormente los dos conjuntamente al orden rotatorio a que se haya acogido.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico, ni durante las mismas se podrán realizar horas extraordinarias.

En cualquier caso, el calendario o plan de vacaciones anuales se fijará consultando con la representación sindical, de modo que cada trabajador pueda conocer las fechas de las vacaciones que le corresponda, al menos con dos meses de antelación al inicio de aquellas.



En caso de accidente laboral, hospitalización o intervención quirúrgica las vacaciones anuales se disfrutarán inmediatamente después de la fecha de alta médica durante el año natural o, en todo caso, hasta el 31 de enero del año siguiente.

17.2. VACACIONES POR DÍAS INHÁBILES. El personal afectado por el presente convenio disfrutará una jornada laboral libre por cada día festivo recogido en el calendario laboral, descontándose de ellos los días festivos comprendidos en período de vacaciones anuales, bajas y licencias.

Los trabajadores que en turno de mañana o tarde trabajen en un festivo del calendario laboral, independientemente del disfrute del inhábil, percibirán una jornada de descanso que se acumulará a los inhábiles.

17.3. VACACIONES DE SEMANA SANTA, NAVIDAD Y FERIA. El personal afectado por este convenio, durante las festividades de Semana Santa, disfrutará de vacaciones desde el Domingo de Ramos al Domingo de Resurrección, ambos inclusive; en las de Navidad, desde el 24 de diciembre al 7 de enero, ambos inclusive; durante el periodo de feria se disfrutará todo el periodo que dure la misma.

17.4. RETRIBUCIÓN DE VACACIONES. Las vacaciones serán abonadas comprendiendo todos los conceptos retributivos, no incluyéndose los conceptos extrasalariales tales como locomoción, dietas, etc.

Artículo 18. Licencias y excedencias.

Todo el personal dispondrá de las siguientes licencias y excedencias:

18.1. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

1. Matrimonio, o formalización de pareja de hecho del trabajador: 16 días hábiles.
2. Fallecimiento del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad del trabajador: 5 días hábiles, o 7 si el suceso se produce fuera de la provincia.
3. Fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad del trabajador: 3 días hábiles.
4. Fallecimiento de tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad del trabajador y cónyuge o pareja de hecho de hermano o hermana: 2 días hábiles.
5. Nacimiento de hijo del trabajador o adopción: 5 días hábiles.
6. Deberes públicos de carácter inexcusables: el tiempo necesario.
7. Enfermedad del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado





de consanguinidad del trabajador.

- Menos grave: de 1 a 3 días hábiles.
- Grave: 5 días hábiles.
- Muy grave: 7 días hábiles.

8. Enfermedad de familiares de 1.º grado de afinidad:

- Grave: 3 días hábiles.
- Muy Grave: 5 días hábiles.

Dichas licencias podrán ampliarse hasta un plazo máximo de cuatro semanas al año, cuando el estado de salud del enfermo requiera una especial atención que deba dispensarse por el trabajador, a cuyo efecto se emitirá el correspondiente informe por parte del Servicio Médico correspondiente.

Todo ello según la valoración que se efectúe por el Servicio Médico correspondiente.

En caso de que un trabajador se encontrara con la situación de que un hijo menor de 12 años o mayor de esta edad con la condición de minusválido estuviese aquejado, de forma imprevista, de alguna enfermedad que requiera una especial atención y la misma no pueda serle dispensada por otra persona, coincidiendo ello con el inicio de su jornada laboral, se le concederá licencia por el citado día, sin que esta pueda repetirse más de una vez al mes. A tal efecto se aportará el correspondiente parte médico que deberá ser informado por el Servicio Médico correspondiente, y justificante de que no existe otra persona que pueda atender al hijo enfermo, para lo cual bastará con una declaración del trabajador en tal sentido. Cuando en el anterior supuesto se padezca una enfermedad infectocontagiosa, según prescripción facultativa, le será de aplicación la licencia del tramo de muy grave.

En el caso de que varios familiares del enfermo trabajasen en el Consorcio, solamente uno de ellos podrá disfrutar de este tipo de licencias, salvo cuando se traten de enfermedades graves y muy graves o intervenciones quirúrgicas de hijos que la disfrutarán ambos progenitores.

9. Matrimonio o formalización de pareja de hecho de hermanos, hijos, padre o madre: 1 día en la fecha de la celebración, y 2 si es fuera de la provincia.

10. Hasta quince días al año en los casos que se relacionan: congresos, mesas redondas, cursillos, estudios, etc., debiéndose solicitar autorización con una antelación de diez días, a la Presidencia del Consorcio, con el enterado de su





Director; debiendo así mismo justificar su asistencia.

11. Exámenes académicos: 1 día hábil por examen. Para estudios oficiales a distancia, hasta 3 días al año para sesiones presenciales.

12. Traslados de domicilio: 4 días naturales consecutivos.

Con carácter general, los permisos regulados en los apartados precedentes serán concedidos por el Consorcio, siendo necesario el preaviso por parte del trabajador como mínimo con dos días de antelación a ser posible. En cualquier caso es necesario que el trabajador lo justifique.

13. El Consorcio concederá permisos retribuidos a aquellos trabajadores que participen en actividades deportivas de alto nivel, de forma que se facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros, etc.; así mismo podrá conceder permiso retribuido en caso de participación en actividades artísticas de alto nivel. Será requisito, en todo caso, el no percibir remuneración económica por dichas actividades.

14. El Consorcio concederá 3 días de asuntos propios para el año 2004; 4 para los años 2005 y 2006; y 5 para el 2007 por año completo de servicios o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, a todo trabajador que lo solicite, pudiéndose estos acumular a las vacaciones. Los requisitos para su concesión serán los siguientes:

- Solicitarlo con tres días de antelación al Director.

- En caso de que por necesidades del servicio no pudiese concederse a todos los solicitantes en un mismo día, la Comisión de Vigilancia determinará el número máximo de asuntos propios a conceder y el sistema de concesión.

A los efectos previstos en el presente apartado, no se considerarán como días hábiles los sábados.

18.2. LICENCIAS POR MATERNIDAD, PATERNIDAD O ADOPCIÓN.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de licencia de 100 días hábiles de duración por alumbramiento y/o por adopción, distribuidos a opción de los interesados y de forma continuada, teniendo en cuenta lo establecido en la legislación vigente.

En caso de parto múltiple se establece una licencia de 10 días hábiles más por cada niño.

En caso de fallecimiento de la madre en el parto indistintamente que trabaje en centros dependientes del Consorcio, el padre disfrutará de la licencia de 100 días



hábiles por nacimiento.

2. Asimismo, el padre o la madre, tendrán derecho a una pausa diaria de una hora de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de 12 meses, pudiéndose sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, o el disfrute de un mes natural a continuación de la licencia por maternidad, paternidad o adopción. En caso de parto múltiple se acumularán las reducciones horarias, pero no más de una licencia del mes natural.

3. Adopciones internacionales. Se disfrutarán permisos en función de lo establecido en la legislación vigente.

A los efectos previstos en el presente apartado, no se considerarán como días hábiles los sábados.

18.3. OTRAS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

1. Licencias para asuntos particulares.

Se concederá, por la Presidencia del Consorcio, el tiempo necesario para la gestión de los asuntos personales que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, con el preceptivo visto bueno de la dirección, al objeto de adecuar los servicios para que se mantenga el normal funcionamiento de los mismos.

2. Licencias sin sueldo.

Las licencias, sin percibo de haberes hasta un plazo máximo de 6 meses, se concederán siempre que se soliciten con un mes de antelación, previo informe positivo de la Comisión de Vigilancia.

El Consorcio podrá conceder licencias retribuidas para los trabajadores que deseen participar en proyectos de desarrollo humanitario, previo informe de la Comisión de Vigilancia.

18.4. EXCEDENCIAS.

A) Por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto en los casos de parto natural como por adopción -permanente o preadoptivo-, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de hasta un año, quienes para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad,



accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

B) En el resto de excedencias se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 19. Entrada, permanencia y salidas durante el Trabajo.

1. Los trabajadores se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para dar comienzo la jornada reglamentaria, y permanecerán en el mismo hasta su terminación.

2. Será controlada la entrada y salida al trabajo por medio del oportuno registro, concediéndose en la jornada normal de trabajo un plazo de tolerancia de 15 minutos a la entrada y a la salida, transcurridos éstos será considerado como falta de puntualidad a los efectos previstos en el régimen disciplinario.

Durante la jornada laboral cada turno dispondrá de 30 minutos de pausa, debiendo registrar su salida y entrada.

3. Los trabajadores encuadrados en turnos rotativos no podrán abandonar su puesto de trabajo, incluso habiendo finalizado su jornada laboral hasta tanto llegue su relevo; avisará inmediatamente a su Jefe inmediato a fin de localizar el trabajador que le sustituya en su puesto de trabajo.

4. Todos los trabajadores vienen obligados a facilitar al Consorcio (Servicio de Personal), los cambios domiciliarios y/o de número de teléfono particular. Esto último en aquellos casos que por sus funciones o trabajos especiales el Consorcio lo requiera.

5. El cambio de turno se podrá efectuar previa justificación y si el Coordinador Jefe de los Servicios Económico-Administrativos lo autorice.

Artículo 20. Avisos y justificaciones.

1. Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, los trabajadores se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisará a su Jefe inmediato en el plazo mínimo posible dentro de la jornada laboral.

2. En los casos de ausencia por enfermedad, los trabajadores están obligados a justificar su baja de forma inmediata.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, cuando la baja por enfermedad no supere un día, servirá como justificante de la ausencia el parte de asistencia, consulta u hospitalización; todo ello sin perjuicio del deber antes indicado, de avisar al Coordinador Jefe de los Servicios Económicos Administrativos.

Capítulo V. Seguridad y salud laboral. Prevención.



Artículo 21. Delegado de prevención de riesgos laborales.

1. El delegado de personal asumirá las funciones de delegado de prevención de riesgos laborales, en caso de no tener el curso básico de prevención de riesgos laborales se le facilitará o formará por el Consorcio.

Capítulo VI. Derechos y deberes sindicales.

Artículo 22.

El Consorcio negociará con los representantes de los trabajadores las modificaciones de las condiciones laborales, turnos de trabajo, carrera profesional, promoción, salarios, formación y acción social.

Artículo 23. Asambleas de trabajadores.

La convocatoria de Asamblea General podrán efectuarlas el Delegado de personal, las Secciones Sindicales o el 20% de los trabajadores acogidos a este convenio.

La Presidencia del Consorcio autorizará la convocatoria en el local pertinente dentro de la jornada de trabajo siempre que se cumplan los siguientes requisitos formales:

- a) Solicitarse con una antelación mínima de 72 horas.
- b) Señalarse hora y lugar para la celebración.
- c) Remitirse el orden del día.
- d) Firmas y datos que acrediten la legitimación de los firmantes.

Artículo 24. Delegado de personal.

24.1. REPRESENTATIVIDAD SINDICAL.

1. El delegado de personal del Consorcio representará al colectivo de los trabajadores, para la defensa de sus intereses.
2. En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese se estará a lo establecido en la normativa vigente.
3. Dispondrá de 30 horas mensuales para la realización de sus funciones.

Ningún delegado de personal podrá utilizar más crédito horario del asignado, a no ser con permiso previo de la Presidencia del Consorcio.

Cada vez que se vayan a hacer uso de las horas para realizar sus funciones





deberá comunicarse al Coordinador Jefe de los Servicios económicos-administrativos.

Las horas no utilizadas un mes podrán acumularse a los meses sucesivos.

Quedan fuera del cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del Consorcio, así como aquellas empleadas en negociaciones con el Consorcio.

24.2. DERECHO A LA INFORMACIÓN Y OTROS.

1. Son competencia del delegado de personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Consorcio, adscritos al presente convenio colectivo y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.

2. El delegado de personal tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:

a) En todas la cuestiones que afectan a los trabajadores y se vayan a tratar en las Juntas Rectoras.

b) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador, siempre que lo autorice el interesado, se le entregará al delegado de personal el pliego de cargos, pudiendo emitir informes en cualquier momento procesal antes de la resolución definitiva de los expedientes, sin que ello produzca interrupción en los plazos legales. Igualmente, el delegado de personal podrá conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación, siempre que lo autorice el interesado.

c) De todos los nombramientos interinos.

d) De la asignación que se efectúe de complementos y gratificaciones.

e) De la cesación de interinos.

f) De los trabajos extraordinarios realizados cada mes.

3. El delegado de personal deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de las mismas, y en aquellas remisiones que se establecen en este convenio colectivo.

4. Antes de la confección del Presupuesto, el Consorcio se reunirá con el delegado de personal para oír las opiniones que sobre el Capítulo I referente a retribuciones del personal estimen convenientes efectuar, sin que estas sean vinculantes para el Consorcio.





5. El Consorcio reconoce el derecho de huelga de todos los trabajadores, conforme a la Constitución y legislación vigente.

6. En el caso de contrataciones y oposiciones, el delegado de personal o la persona que esta designe, estará presente en la selección de personal, en igualdad de derechos con el resto de los miembros del tribunal.

7. El delegado de personal expresará libremente sus opiniones en materia concerniente a la esfera de representación de los trabajadores.

Asimismo promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

8. Para los asuntos de Junta Rectora o delegados por esta a otras instancias, en materia de personal en que es preceptivo el informe con carácter previo del delegado de personal, el Consorcio solicitará dicho informe con una antelación de, al menos 48 horas antes de la celebración de la Junta Rectora, excepto en los asuntos urgentes, facilitando el acceso al delegado de personal para que pueda conocer el expediente completo.

9. El Consorcio potenciará la presencia de los representantes de los trabajadores en cualquier negociación con otros organismos que afecte al Centro.

Artículo 25. Secciones sindicales.

A) CONSTITUCIÓN. Los trabajadores del Consorcio tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

El ámbito de su competencia será el que determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas aplicables. Asimismo, las competencias de las Secciones Sindicales serán la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores adscritos al presente convenio y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, laborales, profesionales, sociales y sindicales.

B) FUNCIONES. Son funciones de las Secciones Sindicales y de sus representantes: Recoger las reivindicaciones sindicales, laborales, profesionales, económicas y sociales de los trabajadores y negociarlos con el Consorcio.

C) CRÉDITO HORARIO. Sin ningún tipo de condicionantes, dichas secciones sindicales dispondrán de las horas necesarias para acudir a reuniones convocadas por el Consorcio, Comisión de vigilancia, así como para la negociación colectiva y problemas derivados del convenio colectivo.

Cada sección sindical tendrá derecho a nombrar un delegado sindical por cada 10 afiliados, el cual dispondrá de 30 horas mensuales para la realización de sus





funciones sindicales.

El número de afiliados deberá acreditarse de forma nominal y fehacientemente, al menos una vez al año, pudiendo reajustarse trimestralmente el número de delegados en función de las posibles altas o bajas que se produzcan.

Ningún delegado sindical podrá utilizar más crédito horario del asignado, a no ser con permiso previo del Presidente del Consorcio.

Cada vez que se vayan a hacer uso de las horas sindicales, deberá comunicarse al Servicio económico-administrativo.

Las horas no utilizadas un mes podrán acumularse a los meses sucesivos.

Quedan fuera del cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del Consorcio, así como aquellas empleadas en negociaciones con el Consorcio.

D) GARANTÍAS SINDICALES. Son garantías de las Secciones Sindicales:

- El delegado de personal y los delegados de las Secciones Sindicales, gozarán de las garantías sindicales recogidas por la normativa vigente que las regula y en las normas que en el futuro lo sustituyan (hasta 2 años después de su mandato), en cuanto a medidas disciplinarias se refiere.

En caso de imposición por parte del Consorcio de cualquier sanción o despido, el delegado de personal y los delegados de las Secciones Sindicales tendrán derecho a un expediente previo.

Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia de despido, corresponderá siempre al delegado de personal o delegados de Sección Sindical, la opción entre la admisión o la indemnización correspondiente.

- El delegado de personal y delegados de las Secciones Sindicales, serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores

- En lo que se refiere al traslado, sanciones, información, sigilo profesional, etc., se estará a lo dispuesto en los artículos que afectan al Delegado de Personal.

- El Consorcio habilitará los medios materiales necesarios para las Secciones Sindicales.

- Las Secciones Sindicales tendrán derecho a actuar, como canal de entendimiento con el Consorcio en cuestiones de toda índole que afecten a sus afiliados.





- El Consorcio habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas de los sueldos las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas cuotas será remitido los primeros 5 días del mes posteriores al pago de la nómina.

- Las Secciones Sindicales dispondrán de tres horas mensuales para las reuniones de sus afiliados dentro de la jornada de trabajo.

Estas reuniones se preavisarán con la antelación suficiente.

- Fuera del horario normal de trabajo, siempre que lo precise, en ambos casos se les facilitará los locales y medios necesarios.

- En caso de huelga la Comisión de Vigilancia establecerá los servicios mínimos imprescindibles.

Capítulo VII. Sistema retributivo.

Artículo 26. Retribuciones básicas.

Las retribuciones salariales durante la vigencia de este convenio serán las que para cada categoría profesional figuren en la tabla salarial (anexo I) del presente texto.

Las retribuciones fijas comprenden: salario base, complemento salarial y complemento puesto de trabajo.

Artículo 27. Antigüedad.

Los trienios consisten en una cantidad igual a la suma del 10% del salario base. La antigüedad se abonará por cada tres años de servicio.

Para su cómputo se tendrá en cuenta el mes de ingreso en el Consorcio, y el abono de dicha cantidad se hará efectivo con la nómina de dicho mes.

Artículo 28. Complemento de productividad.

Para incentivar el interés e iniciativa del trabajador así como la mejora, modernización y calidad en la prestación de los servicios, se establece un fondo de 34.000 euros anuales durante el periodo de vigencia de este Acuerdo.

Los criterios de distribución y asignación se establecerán por la Comisión de Vigilancia, previo dictamen del Coordinador Jefe de los Servicios Económicos Administrativos.

Artículo 29. Pagas extraordinarias.



En los meses de junio y diciembre se abonará, respectivamente, una paga extraordinaria por un importe del 100% del salario real.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas en día laborable se abonarán con la misma cuantía que la jornada ordinaria incrementada un 20%, si se realizan en jornada festiva o nocturna se incrementarán con un 40% y si se realizan en jornada nocturna y festiva se incrementarán el 80%.

Si en vez del abono el trabajador elige en horas, por cada hora trabajada se descansará hora y media cuando sean realizadas en días laborables y 2 horas cuando se realicen en jornada nocturna o festiva.

Artículo 31. Incapacidad temporal, licencia por maternidad o riesgo en el embarazo.

En caso de baja por enfermedad, maternidad, riesgo en el embarazo o accidente de trabajo el trabajador percibirá el 100 por 100 del salario real desde el primer día.

Artículo 32. Uso vehículo propio.

En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen su vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, se abonará como compensación la cantidad de 0,21 euros por km en el año 2004; 0,22 euros por km en 2005 y 2006, y 0,23 euros por km durante 2007.

El Consorcio abonará las facturas de las reparaciones de los vehículos particulares utilizados en viajes oficiales, causadas por accidente ocurridos en dicho desplazamiento, y previa comprobación de las circunstancias y justificantes pertinentes.

Artículo 33. Dietas.

El Consorcio abonará en concepto de dietas las siguientes cantidades:

| | |
|--------------------------|-------------|
| Dieta para almuerzo | 17,59 euros |
| Dieta para cena | 17,59 euros |
| Dieta para almuerzo cena | 35,19 euros |
| Dieta para alojamiento | 51,74 euros |
| Dieta completa | 86,94 euros |

Tendrán derecho a dietas todos los trabajadores que por razón del servicio tengan que comer o pernoctar fuera de casa, con el visto bueno del Coordinado Jefe de los Servicios Económico-Administrativos.



Artículo 34. Accidentes de trabajo.

Se regulará por lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias de la Seguridad Social.

Artículo 35. Cobro.

El Consorcio hará efectiva las nóminas de los trabajadores antes del día 28 de cada mes, con la salvedad de que si cae el día 27 en sábado o domingo se cobrará el viernes justo anterior.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 36. Faltas, sanciones y procedimientos.

A) PROCEDIMIENTOS PARA SU IMPOSICIÓN.

1. La imposición de sanciones por faltas leves de puntualidad y asistencia no requerirá de la instrucción del expediente disciplinario.

Estas serán sancionadas por la Presidencia del Consorcio previa audiencia del interesado.

Las demás faltas, para poder ser sancionadas, requerirán la instrucción previa del expediente disciplinario.

El expediente disciplinario estará formado por:

- Expediente previo.
- Acuerdo calificación provisional.
- Acuerdo calificación definitiva.

El expediente previo se tramitará por el Coordinador Jefe de los Servicios Económico-Administrativos, en un plazo máximo de 8 días, a partir del momento en que se conozca el hecho.

El expediente previo estará formado por:

- Denuncia.
- Pliego de alegaciones presentado por el trabajador presuntamente inculpado.
- Comunicación del trabajador de a qué central sindical se le remite la notificación de calificación provisional.





Los documentos que forman el expediente previo serán remitidos al Delegado de Personal y a la Sección Sindical correspondiente si perteneciera a alguna, para que aleguen lo que estimen pertinente en un plazo de 8 días, a partir de la notificación de la calificación provisional.

A petición de cualquiera de las partes se podrá solicitar, en cualquier momento de tramitación del expediente, la constitución de una Comisión Investigadora, que tendrá como finalidad el esclarecimiento de los hechos. Esta Comisión Investigadora se constituirá en el seno de la Comisión de Vigilancia.

La solicitud de la Comisión Investigadora interrumpirá todos los plazos pero, en ningún caso, la Comisión Investigadora interrumpirá la tramitación del expediente que continuará su tramitación.

Una vez presentado por el trabajador presuntamente inculpado el pliego de alegaciones a la calificación provisional o, en su caso, el acta de la Comisión Investigadora, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de 8 días, a partir de la recepción, por la Secretaría del Área correspondiente, de los documentos antes mencionados.

La calificación definitiva deberá ser comunicada al trabajador inculpado, Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pertenezca.

Los plazos especificados en la tramitación del expediente, se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el trabajador presuntamente inculpado.

El incumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en este artículo, determinará la nulidad del procedimiento por defecto de forma.

B) CLASIFICACIONES Y SANCIONES.

Por lo que se refiere a la enumeración de las faltas, su calificación, así como las sanciones que correspondan, afectará a todo el personal acogido al presente convenio sin excepción alguna, siendo responsables ante el Consorcio, no solo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino también de su conducta y observación de los preceptos, medidas y legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal que, en su caso, tuviese lugar.

Se considera falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos por este convenio y contrario a lo preceptuado en las disposiciones vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se califican en:

1. Leves.



2. Menos graves.

3. Graves.

4. Muy graves.

1. Faltas leves:

a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

b) Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

c) Disputas y peleas con cuanto se relacione con el servicio.

d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que se probase la imposibilidad de hacerlo.

e) No comunicar a la Dirección el cambio de domicilio, en el plazo máximo de 7 días, después de haberse realizado.

f) Las relativas a la falta de pulcritud personal.

g) La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.

2. Faltas menos graves:

a) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.

b) No atender la prestación el servicio con la debida diligencia.

c) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales.

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la orden se dé por escrito.

e) La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, que no ocasione serios accidentes o daños a terceros.

f) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

g) La reiteración o reincidencia en las faltas leves.

3. Faltas graves:

a) No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes, o sin causa





justificada 5 faltas de puntualidad dentro del mismo mes.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) La embriaguez, siempre que no sea habitual.

d) Hacer público el contenido de escritos cuya transcripción o contenido se haya calificado expresamente de confidencial.

e) La falta de consideración con los administrados en su relación con el servicio encomendado al trabajador.

f) El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

g) La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.

h) El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.

i) La negativa a acudir para prestar declaración en cualquier tipo de procedimiento, cuando así lo solicite el Consorcio.

j) Falta de ética profesional, siempre que no cause graves perjuicios a terceros, en cuyo caso se calificará como muy grave.

k) La reiteración o reincidencia en las faltas menos graves.

4. Faltas muy graves:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de 5 faltas de puntualidad al mes, sin causa justificadas.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. No se dará por escrito cuando se trate de una función concreta del trabajador.

c) La embriaguez, cuando sea habitual o toxicomanía, previo expediente para determinar si se trata de falta o enfermedad.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad en el desempeño de su cargo.

e) Las ofensas verbales o físicas al empresario o personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

f) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.





- g) El abandono del servicio.
- h) La violación del secreto profesional.
- i) La reiteración o reincidencia en las faltas graves.
- j) El acoso sexual.
- k) El acoso moral.

Para la correcta identificación de estas últimas faltas se incluye su definición.

Acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso moral o mobbing: Situación que se produce en el lugar de trabajo, en la que se ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona que ocupa una posición de inferioridad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, etc.

La relación y graduación de las faltas no es limitativa sino meramente enunciativa.

Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior.

Existe reincidencia cuando al cometer una falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra u otras de la misma índole.

En las faltas de puntualidad leves, solo se aplicará reincidencia cuando el trabajador incurra en ellas durante tres meses consecutivos.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

Las leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos cuatro meses.

Las menos graves, a los tres meses.

Las graves, al año.

Las muy graves, a los 18 meses, excepto las de despido, que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.





Las sanciones que aprueban imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

1.ª Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Las sanciones en caso de faltas de puntualidad serán:

Hasta cuatro faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada, teniendo en cuenta a la hora de imponer la sanción que se trate:

Hasta dos faltas de puntualidad y que en las que el tiempo de los retrasos sumen más de 15 y menos de 60 minutos al mes.

Que se trate de 3 o 4 faltas de puntualidad al mes, o que el tiempo de los retrasos sea mayor de 60 minutos. Sancionándose el primer caso con amonestación verbal o por escrito, y el segundo caso con amonestación verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.ª Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3.ª Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.

4.ª Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

Las faltas prescribirán (es decir, dejar de poder ser sancionadas) a:

- Las faltas leves, a los 10 días de ser conocidas por la Dirección.
- Las faltas menos graves, a los 15 días de ser conocidas por la Dirección.
- Las faltas graves, a los 20 días de ser conocidas por la Dirección.
- Las faltas muy graves, a los 60 días de ser conocidas por la Dirección.

El inicio de cualquier expediente interrumpe la prescripción de las faltas.

En todo caso, las conozca o no la Dirección, las faltas prescriben a los 4 meses de haberse cometido, salvo los supuestos en que se solicite Comisión Investigadora, que prescribirán a los 6 meses, a excepción de que ambas partes acuerden prorrogar la prescripción.

C) READMISIÓN EN DESPIDOS NULOS/IMPROCEDENTES.





El Consorcio se compromete a readmitir, con todos sus derechos, a todos los trabajadores sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente o nulo.

Disposición adicional primera.

Valoración de puestos de trabajo: el Consorcio se compromete a negociar con los representantes de los trabajadores antes del 31 de diciembre de 2005 la relación de los puestos de trabajo.

Disposición adicional segunda.

En el supuesto de que por el Consorcio se llevara a cabo la apertura de nuevos centros se seguirán los criterios que se establezcan a continuación para cubrir las posibles vacantes.

Movilidad geográfica: En estos casos se seguirán los siguientes trámites:

Concurso de traslado entre el personal de igual categoría o plaza, y en el supuesto de que quedara desierta se procederá a efectuar el traslado según el siguiente procedimiento:

1. El Consorcio comunicará al trabajador afectado propuesta razonada del traslado, comunicando el puesto de trabajo, funciones, centro de trabajo y municipio. El trabajador deberá contestar, en el plazo de cinco días, la conformidad o disconformidad.
2. Si el trabajador afectado aceptara el traslado propuesto, este se materializará sin más trámites.
3. En caso de que el trabajador afectado no prestara su conformidad, se pedirá informe razonado a los representantes sindicales del trabajador, delegado de personal y Sección Sindical a la que pertenezca el mismo, quien deberá contestar por escrito en el plazo máximo de cinco días. Si prestara su conformidad al traslado, este se efectuará sin más trámites.
4. Si los representantes sindicales no prestaran su conformidad, se elevará consulta a la Comisión de Vigilancia, en el plazo más breve posible, y si esta no llegara a ninguna solución no se producirá el traslado.

No obstante lo anterior, mientras se resuelva el concurso o el traslado por el procedimiento anterior, se llevará a cabo el traslado de forma provisional, a fin de cubrir el servicio correspondiente. El Consorcio designará al empleado que se trasladará provisionalmente pero, en todo caso, cesará la provisionalidad a los diez días y no podrá repetirse la provisionalidad con el mismo trabajador. En estos casos el Consorcio abonará los gastos que originen dicho traslado provisional.





En los casos de amortización de un puesto de trabajo en cualquiera de los Centros de trabajo incluidos en el ámbito del presente Acuerdo, se llevará a cabo el traslado del empleado afectado por amortización del puesto, en la forma y modo previstos para la movilidad dentro del término municipal. Si la amortización del puesto de trabajo supone la necesidad de un traslado geográfico, este se efectuará por el procedimiento indicado para la movilidad geográfica.

Disposición transitoria primera.

Irretroactividad de los conceptos extrasalariales-sociales: Solo tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero del año 2004 la tabla de retribuciones y salarios (Anexo I).

El resto de conceptos económicos tendrán efectividad desde la aprobación del presente convenio por la Junta Rectora del Consorcio.

Disposición final.

Derogaciones: Quedan derogados todos los convenios, reglamentos, disposiciones, decretos y demás normas que contradigan lo establecido en este convenio colectivo.

Anexo I.

Tabla salarial para el año 2004.

| Plaza | Sal. base | Comp.salaria | C.pto.trab. | Total anual |
|--|------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| Ayudante Biblioteca | 499,80 | 616,20 | 205,40 | 18.49,60 |
| Analista Programador | 499,80 | 616,20 | 205,40 | 18.499,60 |
| Jefe de Negociado | 457,43 | 580,10 | 102,69 | 15.963,08 |
| Jefe de Grupo | 457,43 | 580,10 | 102,69 | 15.963,08 |
| Programador | 457,43 | 580,10 | 67,93 | 15.476,44 |
| Administrativo | 457,43 | 580,10 | 34,23 | 15.004,64 |
| Aux.Administrativo | 457,43 | 580,10 | | 14.525,42 |
| Ordenanza, conductor, operario mantenimiento | 457,43 | 580,10 | | 14.525,42 |
| Ordenanza, Conductor, operario mantenimiento Fijos de turno de tarde | 457,43 | 580,10 | | 14.525,42 |



Consortio Centro Asociado UNED

BOP , 19 de enero del 2006

Página 34 de 34

