

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

CADIZ

CONVENIO LABORAL PARA EL PERSONAL

DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (P.A.S.)

DEL CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN CÁDIZ

Y DE SU EXTENSIÓN EN JEREZ DE LA FRONTERA

CODIGO CONVENIO: 1103232

Preámbulo

El Convenio Laboral para el Personal de Administración y Servicios (P.A.S.) del Centro Asociado de la UNED en Cádiz, aprobado por su Junta Rectora, en sesión celebrada en esta capital, el día 5 de abril de 2000, y publicado en el B.O.P. nº 180, de fecha 4 de agosto de 2000, supuso un salto cualitativo en la mejora de las relaciones laborales del personal de dicho Centro y constituyó la base legal para la racionalización y estructuración interna de las distintas Unidades que lo integran, en un afán por ofrecer más y mejores servicios a la comunidad universitaria en la que se inscribe.

La experiencia acumulada en estos años de aplicación efectiva del Convenio ha puesto de manifiesto su virtualidad, no obstante lo cual, siempre cabe depurar, añadir, suprimir y, en definitiva, mejorar la normativa reguladora de las relaciones laborales del P.A.S. del Centro Asociado de la UNED en Cádiz y de su Extensión, en Jerez de la frontera, para adecuarla, en lo posible, a las necesidades actuales.

En esta línea, se han introducido las modificaciones que, consensuadas con los representantes del personal, se han estimado necesarias para conjugar las pretensiones de éste con una oferta de mayor calidad en los servicios a prestar.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todo el Personal de Administración y Servicios del Centro Asociado de la UNED en Cádiz y de su Extensión, en Jerez de la Frontera.

Artículo 2. Organización funcional del centro.

El organigrama funcional del Centro queda integrado por la Dirección, Subdirección, Secretaría General y tres Unidades de Servicios (Generales;

Administrativos y Docentes; y Biblioteca).

Básicamente podría representarse de acuerdo con el siguiente esquema:

	Dirección	
	Subdirección	
	Secretaría General	
Unidad de Servicios Generales Del Director	Unidad de Servicios Docentes y Administrativos	Unidad de Servicios Biblioteca

Artículo 3.

El Director ostenta la máxima autoridad dentro del Centro Asociado y lo representará en todos los actos académicos. Serán atribuciones asignadas al Director.

- a) Velar por el estricto cumplimiento de los acuerdos, estatutos y, en general, de la legislación vigente, poniendo en conocimiento de quien proceda cualquier incumplimiento de la misma.
- b) Dirigir, coordinar y supervisar la actividad del Centro, adoptando cuantas medidas académicas, económicas y administrativas sean necesarias para su normal funcionamiento y proponiendo cuantas iniciativas crea oportunas para mejorar las prestaciones, elaborando la memoria anual de actividades del Centro, que presentará a los órganos competentes.
- c) Ratificar los actos de los demás órganos unipersonales del Centro.
- d) Ejercer el resto de funciones y facultades que le vienen conferidas por los artículos 22 y 23 del Reglamento de Régimen Interior del Centro Asociado de Cádiz y, en general, las que tenga legalmente reconocidas, le sean delegadas expresamente o le concedan estas normas.

Artículo 4. Del subdirector.

El Subdirector asumirá las funciones concretas que expresamente le sean encomendadas por el Director y suplirá al mismo en los casos de vacante, ausencia o enfermedad.

Artículo 5. De la secretaria general.

El Secretario General será nombrado por la Junta Rectora del Centro Asociado, a propuesta del Director, y reunirá los requisitos exigidos por la Junta de Gobierno de la UNED, debiendo ser, en todo caso, Titulado Superior Universitario y valorándose de forma especial sus conocimientos sobre la UNED y la titulación de Derecho, Económicas o Empresariales.

Son funciones atribuidas al Secretario General;

a) Desempeñar la Jefatura del Personal de Administración y Servicios, coordinando y organizando administrativamente las distintas unidades de servicios del Centro.

b) Cumplir y hacer cumplir al Personal de Administración y Servicios las órdenes de los órganos superiores en lo que afecte a sus competencias, asesorando e informando al Director del Centro de todas las vicisitudes que se produzcan en las distintas unidades.

e) Ejercer el resto de funciones y facultades que le vienen conferidas por el artículo 27 del Reglamento de Régimen Interior del Centro Asociado de Cádiz y, en general, todas las que sean necesarias para el correcto funcionamiento administrativo del Centro y le sean encomendadas por el Director del Centro.

Artículo 6. De las unidades de servicios.

Todo el Personal de Administración y Servicios se distribuirá, atendiendo a las condiciones y características del puesto de trabajo y a la titulación académica, formación específica, capacidad y funciones que viniera realizando el trabajador, en tres Unidades de Servicios (Generales; Administrativos y Docentes; y Biblioteca), nombrándose por el Director del Centro, en cada una de ellas, un Jefe Encargado, cuya función consistirá en comunicar al Secretario General todas las incidencias que surjan en la respectiva Unidad.

Artículo 7. De la relación de puestos de trabajo.

La relación de puestos de trabajo de la Unidad de Servicios Generales se corresponde con el siguiente cuadro:

Puesto	Número	Grupo
Jefe-Encargado	1	C/III
Conserjes	3	D/IV

Artículo 8.

Serán funciones encomendadas a la Unidad de Servicios Generales:

El control, mantenimiento y conservación del edificio, instalaciones y equipamiento a fin de mantenerlo en perfecto estado de limpieza y uso.

La copistería, correo, centralita de teléfono y alarma.

La información general con profesores, alumnos y público en general.

El mantenimiento de los tabloneros de información, colocando y retirando los anuncios que proceda, para mantenerlos en perfecto estado de servir a su fin.

La adquisición del material para todas las Unidades de Servicios. y

Cualquier otra de análoga significación a las anteriores que le fuera encargada por el Secretario General.

Artículo 9.

La relación de puestos de trabajo de la Unidad de Servicios Administrativos y Docentes se corresponde con el siguiente cuadro:

Puesto	Número	Grupo
Jefe-Encargado	1	C/III
Administrativos	2	C/III
Aux. Administrativos	1	D/IV

Artículo 10.

Serán funciones encomendadas a la Unidad de Servicios Administrativos y Docentes:

- a) La admisión y matriculación de los alumnos.
- b) La comunicación con los profesores y alumnos sobre temas docentes.
- c) La programación de enseñanzas regladas y no regladas.
- d) COIE y relación con la Sede Académica de la UNED.
- e) La información específica con profesores, alumnos y público, en general, y
- f) Cualquier otra de análoga significación a las anteriores que le fuera encargada por el Secretario General.

Artículo 11.



La relación de puestos de trabajo de la Unidad de Biblioteca se corresponde con el siguiente cuadro:

Puesto	Número	Grupo
Jefe-Biblioteca	1	A/I
Bibliotecaria/o	1	B/II
Administrativos	2	C/III

Artículo 12.

Serán funciones encomendadas a la Unidad de Servicios de Biblioteca:

- a) La adquisición, catalogación, inventario y préstamo de libros de la biblioteca.
- b) El control, mantenimiento y conservación de los medios audiovisuales; y
- c) Cualquier otra de análoga significación a las anteriores que le fuera encargada por el Secretario General.

Artículo 13. De la selección del personal de administración y servicios.

Cuando por necesidades del servicio se haya de cubrir una plaza vacante del Personal de Administración y Servicios se establece como sistema de selección el de concurso libre de méritos entre las personas que concurren al mismo y reúnan los requisitos que se exijan en la convocatoria. El personal que se contrate será mediante contrato laboral de acuerdo con las características de la plaza y las funciones del puesto a cubrir.

El Centro facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de los trabajadores de grupos inferiores a las plazas vacantes de los superiores, siempre que el trabajador posea la titulación exigida y reúna los requisitos que se establezcan en la convocatoria de la plaza. En tal caso, el Centro ofertará mediante la correspondiente convocatoria la plaza que deje libre el trabajador del Centro que haya promocionado, tenidas en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestaria del Centro Asociado.

Artículo 14. De la jornada y horario del personal de administración y servicios.

La jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales, que podrán compensarse en períodos de cómputo hasta anual, sin que en ningún caso pueda superar las 9 horas diarias de trabajo, sin perjuicio de que, en el futuro, resulten



de aplicación posibles medidas reductoras del horario laboral.

Los trabajadores que vinieran realizando una jornada inferior le será respetada, estando a lo dispuesto en sus respectivos contratos de trabajo.

Se procurará que la jornada se desarrolle de lunes a viernes, pudiendo distribuirse en jornada completa y continuada o jornada partida, encargándose tal cometido al Secretario General quien, atendiendo a las necesidades, confeccionará el correspondiente cuadro de horarios para cada Unidad de Servicios.

Dentro de la jornada se dispondrá de un período de descanso de JO minutos diarios cuando se trate de jornada completa y continuada y de dos periodos de 15 minutos, en mañana y tarde, respectivamente, cuando la jornada sea partida.

El descanso semanal será de 2 días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo, dependiendo de las necesidades y de la organización del servicio.

Durante el periodo de verano que comprende desde el día 1 de junio hasta el 15 de septiembre se establece la jornada reducida desde las 9:00 a las 14:00 horas. Igual jornada reducida y horaria se establece para las épocas vacacionales de Semana Santa y Navidad.

En las épocas en que se realicen en el Centro las Pruebas Presenciales se establece la jornada de cinco horas que podrá ser de mañana o tarde, aun cuando la misma coincidiera con el período de verano.

Se considerarán días no laborables las 12 fiestas que se determinen en el calendario de la Comunidad Autónoma y los 2 días de fiestas locales. Cuando por necesidades del servicio se halla que trabajar cualquier día considerado no laboral en el calendario, éste se compensará mediante el descanso de dos días, en la fecha que se determine.

Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación, y en los casos en que ésta se produzca cuando el trabajador cumpla 65 años, se establece una reducción de jornada de acuerdo con la siguiente escala:

60 y 61 años	1hora
62 años	2 horas
63 años	3 horas
64 años	4 horas

Artículo 15. De las vacaciones, permisos y licencias del personal de



administración y servicios de las vacaciones.

El personal disfrutará de un periodo anual retribuido de vacaciones que consistirá en un mes natural y que coincidirá necesariamente con el mes de agosto, durante el cual el Centro permanecerá cerrado.

Artículo 16.

Con motivo de las fiestas de Navidad se establecen cuatro días laborables de vacaciones, que se disfrutan de forma continuada y en el periodo no lectivo, salvo en aquellos servicios donde por imposibilidad se requiera otra distribución.

Durante la Semana Santa se disfrutarán cuatro días laborables.

Artículo 17.

Durante la fiesta de cada localidad (semana de Carnaval en Cádiz y semana de Feria del Caballo en Jerez de la Frontera), y siempre que no coincida con las Pruebas Presenciales, el Centro permanecerá cerrado.

De los permisos y licencias permisos retribuidos.

Artículo 18. De los permisos y licencias permisos retribuidos.

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos, previa comunicación y la posterior justificación documental acreditativa del evento que lo origina, en los supuestos y con la duración que a continuación se indica:

- a) Por matrimonio o unión de hecho debidamente documentada, 15 días naturales.
- b) Por nacimiento, acogimiento adopción de un hijo, y por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge y familiares dentro del primer grado de consanguinidad y de afinidad, 3 días hábiles, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- c) Cuando se trate de fallecimiento, accidente, enfermedad grave o por intervención quirúrgica de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- d) Por estudios académicos: El día de celebración de la prueba.
- e) Por deberes públicos de carácter inexcusable y personal, siempre que sean ordenados por la autoridad, el tiempo necesario.





f) Por traslado de domicilio: Con cambio de residencia, 3 días, y sin cambio de residencia, 2 días.

Artículo 19.

El personal tendrá igualmente derecho a permiso retribuido siempre que ello no cause detrimento en el servicio en los casos y con la duración que a continuación se indican:

- Exámenes de estudios relacionados con la promoción del trabajador: Un día.
- Asistencia a cursos de formación o promoción relacionados con el puesto de trabajo.

El tiempo de duración del mismo.

Artículo 20.

La trabajadora tendrá derecho a un período de dieciséis semanas ininterrumpidas de licencia retribuida, en el supuesto de parto (gestación o lactancia), ampliable a dieciocho en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, excepto seis semanas que habrán de ser inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre, para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante, la madre, en el supuesto de que el padre trabaje, podrá optar porque éste disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre, suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción o acogimiento:

- Si el adoptado o acogido es menor de 6 años, la licencia tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor, a partir del segundo.
- Si el menor adoptado o acogido es mayor de 6 años y presenta alguna minusvalía o, por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes, la licencia será de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Las trabajadoras por la lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividieren dos fracciones





o reducción de la jornada en una hora, que será disfrutada a la entrada o salida del trabajo. Este derecho se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite, justificándolo y no haga uso de él la madre.

Artículo 21. Permisos no retribuidos.

El personal podrá solicitar permiso sin sueldo por un período máximo de seis meses dentro del año, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso, sólo podrá ejercitarse por aquellas personas que tengan un año de antigüedad o bien haya transcurrido un año desde su reingreso en el servicio activo, después de haber disfrutado de este tipo de licencia.

El Secretario General podrá conceder estas licencias o permisos no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos expuestos, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el periodo que permanezcan en esta situación, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones.

En el caso de que se conceda la licencia prevista en este apartado, se reservará el puesto de trabajo durante dicho período de tiempo. Las vacantes producidas por tal motivo, podrán ser cubiertas interinamente por sustitutos, estableciendo para ello la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir cuyos datos personales deberán aparecer en dicho contrato.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad alguna retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración y máximo de la mitad de aquella, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges y habrá de justificarse previamente.

Artículo 22. De las excedencias voluntarias y forzosas excedencias voluntarias.

Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares al trabajador y a instancias de éste, siempre y cuando lleve trabajando un mínimo de un año en el Centro.

La petición deberá ser resuelta por el Secretario General en el plazo de un mes a contar desde la fecha de presentación de la solicitud y, caso de ser denegada, deberá motivarse la misma, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el período que permanezca en esta situación, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, por tanto, no percibirá remuneraciones de ningún tipo, ni tampoco le será computable dicho período a



los efectos de antigüedad.

La excedencia podrá ser de hasta un año, pudiendo prorrogarse por otro más si el trabajador lo solicitase con un mes de antelación y fuera resuelto favorablemente. El Centro vendrá obligado a la reserva del puesto de trabajo durante dicho periodo de tiempo, pudiendo cubrirla vacante producida interinamente por sustitutos, estableciendo para ello la cláusula de reserva en el contrato de la persona que viniese a sustituir cuyos datos personales deberán aparecer en dicho contrato. Se entiende todo lo anterior, sin perjuicio del derecho a la excedencia voluntaria en los términos contenidos en la legislación vigente.

Artículo 23. De las excedencias voluntarias y forzosas excedencias voluntarias.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años 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. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo sí será computable a efectos de antigüedad y, durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 24. Excedencia por cuidados geriátricos.

Los trabajadores que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad y mayor de 65 años que, por limitaciones físicas o psíquicas, requiera una atención geriátrica continuada e intensiva, tendrán derecho a un período de excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años.

Esta excedencia podrá concederse a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido de tres años. El tiempo que permanezca en excedencia no les será computable a efectos de antigüedad; no obstante, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo en el Centro.

La excedencia terminará: por el agotamiento del período concedido, debiendo reingresar a la finalización del mismo, o por fallecimiento del ascendiente causante, debiendo solicitar el reingreso dentro de los 15 días siguientes a que se produzca el óbito.

Artículo 25. De las excedencias forzosas.



Los trabajadores pasarán a la situación de excedencia forzosa o especial cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas, altos cargos de la misma que no deban ser provistos por funcionarios.
- b) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.
- c) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.
- d) Cuando accedan a la condición de miembros de la Asamblea legislativa de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de las funciones.
- e) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político o de representación sindical que se derive incompatible con el ejercicio de sus funciones y,
- f) En general, en los demás supuestos regulados en la legislación vigente aplicable.

El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo a los efectos de antigüedad de todo el tiempo de duración de la misma, no percibiendo retribución alguna.

Los excedentes forzosos se incorporarán al servicio en el plazo de 30 días, una vez extinguida la causa que la motivó, declarándoseles, caso de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular con efectos desde la fecha en que perdieron aquella condición. El Centro podrá cubrir las plazas del personal en excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular del puesto de trabajo.

Artículo 26. De las retribuciones.

Las retribuciones salariales comprendidas en este Convenio estarán constituidas por los siguientes conceptos: sueldo base; trienios (antigüedad); pagas extraordinarias; complementos de: destino, específico y de productividad, y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 27.

La cuantía de los distintos conceptos retributivos, en cada anualidad, será la establecida por los Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos, en cada grupo retributivo.





Cada trienio se consolidará en relación con la categoría profesional que ostente el trabajador, en la fecha de su cumplimiento. El efecto del trienio se producirá en el mes en que se cumpla.

El trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, que se devengarán en los meses de junio y diciembre, compuestas por el sueldo base, la antigüedad (trienios) y el complemento de destino, así como otra, en marzo, en la cuantía de 841,42 euros, con independencia de su categoría profesional. Cuando el periodo de trabajo efectivo sea inferior al semestre natural, se abonarán las mismas en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 28.

La liquidación de los salarios se efectuará por meses naturales, a través del recibo que tendrá como modelo el oficial de salario en el año correspondiente.

El pago de los salarios se efectuará antes del día 30 de cada mes natural. En caso de imposibilidad, el Centro deberá notificarlo a los representantes legales de los trabajadores con la antelación suficiente.

Artículo 29.

Las horas extraordinarias quedan suprimidas, debido al paro existente en la población activa. No obstante, se consideran horas extraordinarias todas aquellas que se efectúen por el trabajador una vez finalizada su jornada semanal habitual de trabajo establecida en el artículo 14 del presente Convenio.

Por mutuo acuerdo entre el Centro y los trabajadores se podrá establecer, excepcionalmente, el abono de horas extraordinarias y, como norma general, la compensación de las horas extraordinarias que se realicen en tiempo de descanso, siempre con el consentimiento del trabajador, si bien, esta compensación no será de aplicación a aquellos que tengan reconocido el horario flexible, a los cuales se les seguirá compensando hora por hora. La compensación se realizará siguiendo la siguiente proporción:

- Por una hora ordinaria 1,75 horas.
- Por una hora festiva-nocturna 2,00 horas.

No obstante, ambas partes declaran expresamente la intención de reducir la realización de las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución, en cuyo caso no se tendrá en cuenta a los efectos de la duración máxima de su jornada laboral ordinaria, ni para cómputo de topes máximos.

Se entiende por horas extraordinarias estructurales las necesarias por circunstancias imprevistas, ausencias de personal, cambios de turnos u otros



motivos de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad que se trate. Siempre que exista la necesidad de realizarlas se comunicará previamente a los representantes de los trabajadores. Las horas extraordinarias de fuerza mayor son las que vienen exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 30. De los derechos sociales.

Se establecen los siguientes premios y ayudas a los trabajadores:

a) Premio a la constancia:

1. Al cumplir 20 años de servicios prestados en el Centro, se percibirá la cantidad de 450,00 euros brutos, en concepto de premio.

2. Al cumplir 30 años de servicios prestados en el Centro, se percibirá la cantidad de 781,00 euros brutos, en concepto de premio.

3. Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en el Centro por invalidez permanente, sin cumplir los expresados años de servicio se le abonará proporcionalmente a los años prestados.

4. A la jubilación, prejubilación o defunción del trabajador, se percibirá la cantidad de 1.803,00 euros

b) En concepto de ayuda por hijo minusválido o disminuido, el personal percibirá la cantidad de:

- 72.00 euros mensuales para minusvalías del 33 al 50%

- 90.00 euros mensuales para minusvalías del 51 al 75%

- 120.00 euros mensuales para minusvalías del 76 al 100%

c) En concepto de nupcialidad, el trabajador percibirá la cantidad de 150.00 euros. En el supuesto de que ambos cónyuges fuesen trabajadores del Centro, sólo corresponderá a uno de ellos. Esta misma cuantía percibirán las parejas que se constituyan de hecho y lo acrediten documentalmente.

d) En concepto de natalidad, el trabajador percibirá la cantidad de 150.00 euros, por cada hijo. En el supuesto de que ambos progenitores fuesen trabajadores del Centro, sólo corresponderá a uno de ellos.

e) Premio de jubilación. Los trabajadores percibirán, al jubilarse un premio en metálico de 24.00 euros, por cada año de servicio prestado en el Centro. En el supuesto de fallecimiento anterior a la fecha de jubilación por edad o invalidez, el cónyuge o, en su defecto, los hijos huérfanos sometidos a la patria potestad,



percibirán el premio que se refleja en este apartado, en proporción al tiempo de servicios prestados por el sujeto causante.

La cuantía de los premios y ayudas establecidos en este artículo experimentarán, anualmente, un incremento equivalente al que establezca el Instituto Nacional de Estadística para el I.P.C. interanual, a partir de enero de 2003.

Artículo 31.

Los trabajadores percibirán una ayuda en una sola vez, y en el mes de agosto, por cada hijo en edad escolar y que se encuentre matriculado en cualquiera de las materias que se relacionan:

- Guardería Infantil y Educación Preescolar, 180,00 euros/año.
- E.G.B. y E.S.O., 144,00 euros/año.
- B.U.P., C.O.U., E.S.O., F.P. y estudios universitarios, 216.00 euros/año.

Artículo 32.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un anticipo sobre sus retribuciones de hasta 1.803,00 euros, o superior cantidad a decidir por la Dirección y reintegrables en 12 ó 24 mensualidades, Estos anticipos reintegrables podrán ser cancelados devolviendo de una sola vez las mensualidades que quedaran pendientes, pero no pudiendo solicitar un nuevo anticipo hasta que no se cumpla el plazo por el que solicitó su devolución.

En cualquier caso, una vez reintegrado el importe del anticipo, no podrá solicitarse nuevamente hasta haber transcurrido un mes desde el último descuento en nómina.

Artículo 33.

Los trabajadores adscritos al presente Convenio y durante la vigencia del mismo tendrán derecho entre los días 10 y 15 de cada mes a un anticipo de su sueldo mensual, por una cuantía de hasta el 50% de sus retribuciones mensuales.

Artículo 34.

Como contribución del Centro Asociado al perfeccionamiento laboral del P.A.S., los trabajadores percibirán, anualmente y de una sola vez, una ayuda equivalente al precio público de su primera matrícula, en estudios universitarios no impartidos por la UNED, siempre que lo acrediten y tengan relación directa con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo.

Artículo 35. Salud laboral.



El Centro Asociado se compromete a cumplir las disposiciones vigentes en esta materia, de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 36. De los órganos de representación colectiva.

Es competencia de los órganos de representación de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Centro y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos o subcomisiones delegadas.

El Centro respetará el derecho a todos sus trabajadores a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. El trabajador tendrá derecho a afiliarse al sindicato de su elección, a elegir libremente sus representantes sindicales y realizar actividades sindicales. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina mensual el importe de su cuota sindical. El Centro entregará copia de la transferencia al sindicato correspondiente.

Artículo 37.

Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley de Libertad Sindical, los trabajadores del Centro tendrán derecho a constituir, de acuerdo con la Ley, los órganos de representación de sus intereses.

Artículo 38. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria, a efectos de negociar, interpretar y supervisar el cumplimiento del presente Convenio Laboral, de acuerdo con la legislación vigente, estará integrada por el Director y el Secretario General del Centro Asociado, de una parte, y por las personas que, en cada momento, ostenten los cargos de Delegado de Personal del Centro y Representante del P.A.S. ente la Sede Académica de la UNED, de otra.

Para el supuesto de que existieran diferencias insalvables acerca de la regulación y/o interpretación de alguna cláusula contenida en el presente Convenio Laboral, entre los miembros de dicha Comisión, quedará expedita la vía jurisdiccional laboral.

Artículo 39. Del régimen disciplinario.

El desarrollo del régimen disciplinario (faltas y sanciones) del P.A.S., está contenido en el Anexo I, del presente Convenio, al que acompaña en su publicación, con el mismo rango normativo y vigencia que éste.





Disposiciones adicionales.

Primera. Serán de aplicación para los trabajadores del Centro las mejoras de carácter retributivo que se establezcan en el Acuerdo de Mejoras para el Personal Funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, siempre y, en la medida, que las permitan los Presupuestos anuales del Centro Asociado.

Segunda. El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, a partir de la fecha de su aprobación por la Junta Rectora del Centro Asociado de la UNED en Cádiz, excepto la Disposición Adicional Primera, que será revisable anualmente.

El presente Convenio quedará prorrogado a la finalización de su vigencia, por períodos de un año, si no media denuncia de alguna de las partes, que se realizará, en todo caso, con dos meses de antelación a la fecha de finalización, antes citada.

Disposición derogatoria.

A la entrada en vigor del presente Convenio Laboral y su Anexo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual rango se le opongan, y no serán de aplicación las normas contenidas en éste que contradigan otras de superior rango.

Los abajo firmantes expresan su conformidad con el texto del Convenio Laboral y su Anexo, y lo elevan para su aprobación, si procede, por la Junta Rectora del Centro Asociado de la UNED en Cádiz.

Cádiz, a 20 de diciembre de 2002. Por el Centro Asociado, Por el Personal de Administración y Servicios.

Por el Centro Asociado, Fdo.: Jesús Mora Vicente. Director del Centro Asociado.
Fdo.: Joaquín Martínez Ruiz, Secretario General del Centro Asociado.

Por el Personal de Administración y Servicios, Fdo.: Aurora Salazar Hidalgo.

Representante del P.A.S. o Fdo.: Antonio Salazar Hidalgo, Delegado de Personal.

Anexo I. Reglamento de régimen disciplinario del personal de administración y servicios del centro asociado de la UNED en Cádiz.

Título primero. Régimen Disciplinario.

Capítulo I. Disposiciones generales.

1.- El presente Reglamento será de aplicación al Personal de Administración y Servicios (en lo sucesivo, P.A.S.), del Centro Asociado de la UNED en Cádiz y de cuantas Extensiones, Subcentros y Aulas dependan de él.





2.- El Régimen Disciplinario establecido en este Reglamento se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir el P.A.S., la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

Capítulo II. Faltas disciplinaria.

3.- Las faltas cometidas por el P.A.S. en el ejercicio de sus funciones podrán ser muy graves, graves y leves.

4.- Son faltas muy graves:

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.

- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- La publicación o utilización indebida de materias secretas o reservadas, clasificadas como tales.

- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.

- La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.

- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la UNED, al Centro Asociado, a sus Extensiones, Subcentros y Aulas, si las tuviere, al personal docente, al P.A.S., o a los alumnos.

- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, ocupando puesto de responsabilidad.

- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

- La desobediencia manifiesta.



- La falla de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días en un mes.
- Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, durante diez o más días en un mes, o durante más de veinte días en un trimestre.
- La reincidencia en la comisión de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de cuatro meses.

5.- Son faltas graves:

- No guardar el debido sigilo respecto de asuntos que se conozcan por razón del cargo o servicio, cuando causen perjuicio a la UNED, al Centro Asociado, a sus Extensiones, Subcentros y Aulas, o se utilicen en provecho propio.
- La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo, y el uso de enseres y herramientas de titularidad pública, para fines propios.
- La falla de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros, subordinados, personal docente, alumnos o público, en general.
- El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- El incumplimiento de las órdenes e 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.
- La negligencia que sea causa de daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- La grave perturbación del servicio.
- La simulación de enfermedad o accidente por un tiempo inferior a tres días.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada.
- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días en un mes.



- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante cinco días o más, en un mes, y menos de diez.
- Las acciones y omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- La simulación o el encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación a sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando haya habido sanciones por aquéllas.

A efectos de lo dispuesto en los supuestos precedentes, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

6.- Son faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- La falta de asistencia injustificada de un día.
- La incorrección con el público, profesorado, alumnos, superiores, compañeros o subordinados.
- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones asignadas, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.
- La falta de cuidado en la conservación de los locales, enseres y documentos de los servicios.

Capítulo III. Personas responsables.

7.- El personal de Administración y Servicios incurrirá en responsabilidad disciplinaria en los supuestos y circunstancias establecidos por este Reglamento.

8.- No podrá exigirse responsabilidad disciplinaria por actos posteriores a la pérdida de la condición de P.A.S.

La pérdida de la condición de P.A.S. no libera de la responsabilidad civil o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó aquélla.



9.- Los miembros del P.A.S. que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que estos.

10.- Igualmente incurrirán en responsabilidad los miembros del P.A.S. que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves cuando de dicho acto se deriven graves daños a la UNED, al Centro Asociado, a sus Extensiones, Subcentros y Aulas y si las hubiere, al personal docente y no docente, o a los alumnos y serán sancionados de acuerdo con los criterios previstos en el artículo anterior.

Capítulo IV. Sanciones disciplinarias.

11.- Por razón de las faltas a que se refiere este Reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Despido disciplinario.
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Amonestación por escrito.
- d) Apercibimiento.

12.- La sanción de despido disciplinario únicamente podrá imponerse por faltas muy graves, en la forma y efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

13.- La sanción de suspensión de empleo y sueldo podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo impuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior a tres meses ni inferior a un mes. Si se impone por falta grave, no podrá exceder de un mes ni ser inferior a tres días.

14.- Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con amonestación por escrito o por apercibimiento.

15.- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección del Centro Asociado de la UNED en Cádiz, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La imposición de sanciones por faltas leves requerirá, en todo caso, el trámite

previo de audiencia al inculpado.

Capítulo V. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

16.- La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía.

Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjere la pérdida de la condición de P.A.S. del inculpado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al P.A.S. inculpado.

17.- Las faltas muy graves prescribirán a los seis años; las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto, la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al P.A.S. sujeto a procedimiento.

18.- Prescripción de las sanciones:

1. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves, a los dos años, y las impuestas por faltas leves a los seis meses.

2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción, si hubiere comenzado.

19.- La amplitud y efectos de los indultos de sanciones disciplinarias se regularán por las disposiciones que los concedan.

20.- En los procedimientos seguidos en este Reglamento será competente la jurisdicción laboral.

Disposición adicional.

El régimen disciplinario de los miembros del P.A.S. del Centro Asociado de la UNED en Cádiz que ostenten la condición de funcionarios de la Excm. Diputación



Andalucía

Centro Asociado UNED

BOP , 06 de junio del 2003

Página 22 de 22

Provincial de Cádiz se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia en dicha Corporación.

