

# “II ACUERDO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MADRID”

---

## PREÁMBULO

La Ley Orgánica de Universidades señala en su exposición de motivos que resulta necesaria una nueva ordenación de la actividad universitaria que permita a las Universidades “abordar en el marco de la sociedad de la información y del conocimiento los retos derivados de la innovación en las formas de generación y transmisión del conocimiento”.

En el marco del diálogo social las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid y las Organizaciones Sindicales más representativas en dicho ámbito, convienen en la necesidad de proceder a la negociación del II Acuerdo sobre las Condiciones de Trabajo del Personal de Administración y Servicios Funcionario de las Universidades Públicas de Madrid, para los próximos cuatro años que recoja y regule los objetivos que ambas partes pretenden conseguir en el marco de un mejor funcionamiento de la Universidad Pública y de la mejora de las condiciones de trabajo de su Personal de Administración y Servicios Funcionario, manteniendo los elementos positivos del anterior Acuerdo e incorporando los cambios esenciales necesarios para cumplir con los retos que la Universidad tienen planteados como consecuencia de la integración del sistema universitario español en el espacio europeo de enseñanza superior. Se incorpora el Acuerdo General de la Mesa de Universidades de la Comunidad de Madrid sobre Formación, Acción Social, Salud Laboral y Derechos Sindicales, de fecha 26 de abril de 1999, una vez realizadas las adaptaciones necesarias para su aplicación a este colectivo.

En este sentido, son objetivos esenciales de ambas partes: la mejora del servicio que prestan las Universidades a la sociedad y el incremento de sus niveles de calidad y de competitividad.

A los anteriores objetivos responden las medidas contenidas en el presente Acuerdo dirigidas a impulsar la adecuación de las plantillas mediante una mejora de la dotación y cualificación del Personal de Administración y Servicios Funcionario de las Universidades Públicas de Madrid.

Un factor clave para mejorar la calidad del servicio lo constituye el contar con la adecuada formación del personal y la motivación de la plantilla, mediante una promoción vinculada a la carrera profesional que satisfaga las aspiraciones de los funcionarios, atienda las necesidades de las Universidades y contribuya a la mejor asignación de efectivos que derive en una gestión eficaz de los recursos humanos.

Avanzar en el camino de la consecución de esos objetivos debe ser el deseo constante de todos los que integramos la Comunidad Universitaria.

## CAPÍTULO I – ÁMBITO DEL ACUERDO

**Artículo 1 .-** Determinación de las partes.

Por parte de las Universidades Públicas de Madrid:

El Excmo. Sr. D. xxxxxxx, Rector Magfco. de la Universidad xxxxxx.

El Excmo. Sr. D. xxxxxxx, Rector Magfco. de la Universidad xxxxxx

El Excmo. Sr. D. xxxxxxx, Rector Magfco. de la Universidad xxxxxx.

El Excmo. Sr. D. xxxxxxx, Rector Magfco. de la Universidad xxxxxx

El Excmo. Sr. D. xxxxxxx, Rector Magfco. de la Universidad xxxxxx.

El Excmo. Sr. D. xxxxxxx, Rector Magfco. de la Universidad xxxxxx

Por parte de los Sindicatos:

- D. xxxx, en representación de xxxxx
- D. xxxx, en representación de xxxxxx
- D. xxxx, en representación de xxxxxx
- D. xxxx, en representación de xxxxxx
- D. xxxx, en representación de xxxxxx

Las partes se reconocen recíprocamente capacidad suficiente para la firma de este Acuerdo:

### **Artículo 2.-** Ámbito funcional

El presente Acuerdo se refiere a las materias que se especifican de conformidad con el capítulo III de la Ley 9/87 de regulación de los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio.

### **Artículo 3.-** Ámbito personal

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el personal de administración y servicios funcionario que presta sus servicios en las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.

### **Artículo 4.-** Ámbito temporal

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente al de su firma y tendrá una duración de cuatro años. A estos efectos las partes presentarán, en el plazo máximo de un mes desde su firma, en el registro correspondiente de la Comunidad de Madrid, el texto íntegro del Acuerdo, para su publicación en el Boletín Oficial .

Prórroga, denuncia y revisión: El Acuerdo se prorrogará de año en año a partir de la finalización de su vigencia siempre que, dentro de los dos meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas, no exista denuncia expresa del mismo por la mayoría de cualquiera de las partes firmantes. En el supuesto de producirse la denuncia del mismo, el presente Acuerdo se aplicará hasta el momento de la firma de un nuevo Acuerdo.

## **CAPÍTULO II.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.**

### **Artículo 5.-** Comisión de Seguimiento.

1.- Se constituirá una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, presidida por el Ilmo. Sr. Gerente de la CRUMA e integrada por 12 representantes de la Parte Social y 12 representantes de las Universidades Públicas de Madrid, en un plazo máximo de 15 días a contar desde la entrada en vigor del presente Acuerdo.

2.- Para asegurar el cumplimiento del Acuerdo, el objeto de esta Comisión será la interpretación, vigilancia, desarrollo y seguimiento del Acuerdo suscrito; a tal efecto le corresponden las siguientes funciones:

Interpretar y vigilar las disposiciones, cláusulas y anexos de este Acuerdo.

Crear las Comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo la composición y el carácter permanente o temporal de las mismas.

Conocer cualquier asunto que, en relación con el presente Acuerdo lo susciten las Juntas de Personal Funcionario de Administración y Servicios de las Universidades.

Acordar sus propias normas y procedimientos de funcionamiento interno, en el plazo máximo de un mes desde la aprobación de este Acuerdo.

Efectuar el seguimiento del desarrollo de las estructuras teóricas de plantillas del Personal de Administración y Servicios Funcionario.

Cualquier otra competencia que las Partes acuerden en el marco de las disposiciones del Acuerdo y sus anexos.

3.- Composición. La Comisión de Seguimiento contará entre sus integrantes de las mismas partes indicadas en el punto 1 de este artículo.

Cada Universidad contará con dos representantes y las Organizaciones Sindicales firmantes tendrán un número de representantes en función de su representatividad. Cada Universidad y Organización Sindical nombrará un portavoz que será el encargado de presentar y explicitar las propuestas de su organización.

El Presidente será el Ilmo. Sr. Gerente de la CRUMA o persona en quien delegue. El Secretario será un Técnico de la Dirección General de Universidades.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento podrán ser asistidos en las reuniones por los asesores que consideren conveniente.

4.- La Comisión de Seguimiento se reunirá trimestralmente con carácter ordinario, y, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten al menos un tercio de los componentes de la Parte Social o de las Universidades.

5.- Los funcionarios incluidos en el ámbito del presente Acuerdo harán llegar a esta Comisión de Seguimiento sus cuestiones por medio de cualquiera de las Partes de esta Comisión o a través de las Juntas de Personal.

6.- Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento sobre la interpretación, desarrollo y seguimiento vinculan a ambas Partes. Sus dictámenes y resoluciones se incorporarán como anexo al Acuerdo, previa aprobación del acta correspondiente.

7.- La Comisión de Seguimiento hará público los acuerdos adoptados para general conocimiento.

8.- La Comisión de Seguimiento continuará ejerciendo sus funciones hasta que se apruebe un nuevo Acuerdo.

## **CAPÍTULO III.- ESTRUCTURA DE PLANTILLAS Y PROMOCIÓN**

### **Artículo 6.- Estructura**

Las Universidades adecuarán sus plantillas para el mejor desarrollo del servicio público que tiene encomendado. Con esta finalidad, se desarrollarán las estructuras de plantillas del personal funcionario de administración y servicios a las que se adaptarán las Universidades analizando la necesidad de mejorar la dotación y cualificación de la plantilla de PAS funcionario.

Para ello, las plantillas de las Universidades se adaptarán progresivamente a la siguiente distribución:

- a) Estructura general:
  - Porcentaje para los Grupos A y B: 30%.
  - Porcentaje para los Grupos C y D: 70%.

b) En cada Universidad y atendiendo a sus características se establecerán los niveles adecuados a sus necesidades.

#### **Artículo 7.- Promoción**

Las partes firmantes entienden que es necesario establecer una política estable y predecible de promoción vinculada a la carrera profesional, que satisfaga las aspiraciones de los empleados públicos, atienda las necesidades de las Universidades y contribuya a la mejor asignación de efectivos. A estos efectos se acuerda:

Sin perjuicio del cumplimiento de los compromisos derivados del I Acuerdo de 13 de abril de 2000 en materia de promoción, durante la vigencia de este II Acuerdo las Universidades facilitarán además, la promoción al grupo C del veinte por ciento restante de los funcionarios adscritos al grupo D en aquella fecha. Para ello se convocarán oposiciones de promoción interna con un número de plazas equivalentes a ese veinte por ciento.

Este proceso de promoción no irá acompañado necesariamente de un cambio de destino ni de una modificación del nivel del puesto que se desempeña, siempre que el nivel del mismo esté comprendido dentro del abanico de niveles que para cada grupo establece la normativa aplicable.

Para alcanzar las proporción prevista en funcionarios de los grupos A y B, se facilitaran, de acuerdo con las necesidades de la organización, procesos de promoción, durante el periodo de cuatro años a contar desde la firma del presente acuerdo, tanto del grupo B al Grupo A, como del grupo C al grupo B.

En un plazo que no excederá a la mitad de la vigencia del presente acuerdo, cada Universidad aportará a la Comisión de Seguimiento el programa interno de promoción para el cumplimiento del artículo 6, de acuerdo con sus necesidades.

#### **Artículo 8.- Estabilidad en el empleo.**

**8.1.- Las Universidades al objeto de promover la estabilidad en el empleo realizarán los procesos selectivos para que se cubran por funcionarios de carrera las plazas de la relación de puestos de trabajo ocupadas de forma interina (funcionarios o laborales).**

8.2.- Las Universidades procuraran el adecuado equilibrio entre la estabilidad en el puesto de trabajo, la promoción profesional y la selección de nuevos empleados públicos, observando con todo rigor los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

**8.3.- En cada Universidad las Gerencias y las Juntas de Personal establecerán los sistemas adecuados que tiendan a dar solución a lo tratado en este artículo.**

### **CAPÍTULO IV .- DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 9.- Organización del trabajo.**

En materia de determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo se negociarán con las organizaciones sindicales firmantes del mismo aquellas cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo del personal, quedando al margen de la negociación las decisiones que afecten a las potestades de organización de las Universidades.

### **CAPÍTULO V.- JORNADAS DE TRABAJO**

## **Artículo 10.- Jornada de trabajo**

La jornada ordinaria de trabajo será de 1.470 horas anuales, con un promedio semanal de 35 horas.

El trabajo se desarrollará en jornada de mañana, de tarde, de noche o partida. Con carácter general, en el marco de la mejora permanente de los servicios y el compromiso de atención a las demandas de nuestros usuarios, las jornadas y horarios que se establezcan en las Universidades habrán de propiciar una mayor coincidencia entre las disponibilidades de tiempo de los ciudadanos y los horarios de los trabajadores, tendiendo a garantizar la atención al público en horario de mañana y tarde.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas o reguladas en cada Universidad a la firma de este acuerdo.

## **CAPÍTULO VI.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

### **Artículo 11.- Vacaciones anuales**

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se considera período normal vacacional los meses de julio, agosto y septiembre. Excepcionalmente, por necesidades del servicio, o bien por razones particulares debidamente justificadas y siempre que no se perjudique el normal funcionamiento de los servicios, se podrán disfrutar las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo diferentes.

En todo caso se respetarán las condiciones pactadas y acordadas en cada Universidad.

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

Así mismo, y a efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias a que se refieren los artículos 71 y 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, o los permisos recogidos en el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, computarán como servicios efectivos.

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

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que los funcionarios tengan derecho a un número superior a 22 días hábiles y en su Universidad existan otros acuerdos más beneficiosos, se acordarán con las Juntas de Personal los procedimientos más adecuados para la aplicación de esta opción.

### **Artículo 12.- Vacaciones de Semana Santa y Navidad.**

El personal funcionario de administración y servicios comprendido en el ámbito del presente Acuerdo, tendrá derecho a siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa, de acuerdo con los turnos que se establezcan.

### **Artículo 13.-** Licencias y permisos

Los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo tendrán derecho a los siguientes licencias y permisos:

#### 1.- PERMISOS RETRIBUIDOS

a) Por razón de matrimonio:

Será de 15 días naturales

b) Permiso por fallecimiento o enfermedad de un familiar:

En caso de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso retribuido de:

3 días hábiles si sucede en la misma localidad

5 días hábiles si sucede en distinta localidad

Si el fallecimiento, accidente o enfermedad grave es de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad:

2 días hábiles si sucede en la misma localidad

4 días hábiles si sucede en distinta localidad

Dicho suceso habrá de ser justificado documentalmente una vez finalizado el permiso.

c) Permiso por nacimiento, acogimiento o adopción

Se podrá disfrutar de un permiso retribuido de tres días hábiles en caso de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Podrá ampliarse a cinco días si el suceso se produce en otra localidad y a ocho días en caso de acogimiento o adopción en otro país.

Una vez finalizado el permiso, se justificará documentalmente.

d) Permiso por nacimiento de hijos prematuros:

Por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto, se tendrá derecho:

1 hora de ausencia del puesto de trabajo con plenitud de retribuciones, o bien la reducción de la jornada normal de trabajo hasta un máximo de 2 horas con deducción proporcional de retribuciones, sobre la hora añadida.

e) Reducción horaria por atención a un hijo menor de 9 meses:

Para atención de un hijo menor de 9 meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que se puede dividir en dos fracciones:

o bien una reducción de media hora al inicio y otra reducción de media hora al final de la jornada normal de trabajo.

o la reducción de una hora, bien al inicio o bien al final de la jornada normal de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre si ambos trabajan.

f) Permiso para concurrir a exámenes

Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos durante el tiempo necesario para su celebración.

Se entenderán incluidos en este apartado los exámenes para ingreso en cuerpos o escalas de funcionarios o personal laboral de las Administraciones Públicas.

g) Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:

El tiempo indispensable para su cumplimiento, con plenitud de retribuciones.

h) Permiso por traslado de domicilio habitual:

Por traslado de domicilio se tendrá derecho a 1 día de permiso con plenitud de retribuciones y a 2 días cuando suponga cambio de municipio.

i) Permiso por asuntos particulares:

Por asuntos particulares y sin perjuicio de las condiciones mas beneficiosas establecidas en cada universidad podrán concederse 7 días anuales de permiso retribuido, que podrán disfrutarse a lo largo del año natural, previa concesión, supeditada a las necesidades del servicio.

Cuando por estas razones no fuera posible disfrutarlos antes del mes de diciembre podrán concederse dentro de los primeros 15 días del mes de enero siguientes.

j) Permiso por parto, adopción o acogimiento

En caso de parto se tendrá derecho a un permiso de ciento veintidós días de duración ininterrumpida (catorce días más por cada hijo a partir del segundo si el parto es múltiple), salvo las excepciones contempladas en la Ley.

Este permiso podrá ser repartido a elección de la madre antes o después del parto, siempre que cuarenta y dos días sean inmediatamente posteriores al parto. Si la madre falleciera en el parto, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte del permiso que restará a la madre.

Si ambos padres trabajan y fuera de los cuarenta y dos días posteriores al parto, que serán obligatorios para la madre, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del permiso que reste, siempre que ello no implique riesgo para la salud de la madre.

En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de seis años o mayores de esta edad discapacitados, o que aún siendo mayores de seis años y por provenir del extranjero necesiten una especial adaptación al entorno de nuestro país, se tendrá derecho igualmente a un permiso de ciento veintidós días de duración ininterrumpida desde la decisión judicial o administrativa que constituya la adopción o el acogimiento (catorce días más por cada hijo a partir del segundo).

En este caso, si ambos padres trabajan, el permiso se distribuirá a opción de los interesados.

En caso de adopción o acogimiento, los ciento veintidós días de permiso podrán disfrutarse en régimen de a tiempo completo o a tiempo parcial, a solicitud de los interesados y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Asimismo, en caso de adopción o acogimiento internacionales, cuando se deba viajar al extranjero, podrán ser concedidos hasta veintiocho días con cargo a dicho permiso antes de que se produzca la decisión judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

## 2.- LICENCIAS SIN SUELDO Y CON SUELDO PARCIAL

### A.- Licencias sin sueldo:

Licencia por asuntos propios:

Podrán concederse licencias por asuntos propios, sin ninguna retribución, y su duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada 2 años.

En todo caso, la concesión de esta licencia, quedará supeditada a las necesidades del servicio.

b) Permiso para cuidado de familiares:

Para el cuidado directo de un menor de 6 años, o anciano que requiera especial dedicación, o disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida (las pensiones que puedan percibir no se considerarán actividad retribuida), se tendrá derecho:

A una reducción de hasta un medio de la jornada normal de trabajo, con deducción proporcional de retribuciones.

Este derecho será acumulable al permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

c) Licencia para estudios:

Podrán concederse hasta un año sin sueldo por estudios directamente relacionados con la Función Pública. En caso de duda, se tomará como referencia los criterios fijados por la Comisión Superior de Personal.

B.- Licencias con sueldo parcial:

Hasta cuatro días consecutivos, con el 50 por 100 de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de dieciséis años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso.

El funcionario acreditará, dentro de los cuatro días, la veracidad de la situación contemplada por medio de certificado médico.

Reducción horaria por cesación progresiva de actividades:

A quienes les falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa (65 años), podrán obtener a su solicitud una reducción de la jornada de trabajo de hasta un medio, con la deducción proporcional de retribuciones.

3.- A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se asimilará al matrimonio la convivencia de hecho acreditada legalmente.

## **CAPÍTULO VI.- CONDICIONES ECONÓMICAS.**

**Artículo 14.-** Condiciones económicas.

a) Establecer los siguientes específicos mínimos por nivel para el periodo de vigencia del acuerdo en horario de 35 horas semanales en jornada continua. No obstante las Universidades, en su ámbito de competencia, podrán establecer complementos específicos que superen los establecidos en la tabla.

<b>NIVELES</b>	<b>C. Específico 2005</b>
30	24.346,44
29	21.578,40
28	18.405,12
27	15.054,12
26	13.994,16
25	10.910,76
24	10.356,12
23	9.801,60
22	8.224,80



21	7.729,08
20	7.233,48
19	6.867,84
18	6.502,08
17	6.256,56
16	6.011,04
15	5.730,48
14	5.712,36
13	5.220,36
12	4.728,36

b) Las Universidades impulsarán la revisión de los complementos específicos de los puestos de trabajo que sean superiores a los mínimos fijados en la tabla anterior, para adaptarlos, en su caso y siempre que no hayan aprobado sus RPTs a la firma del Acuerdo, a la estructura organizativa y a las necesidades concretas de cada universidad, teniendo en cuenta la globalidad de los complementos específicos de la Comunidad de Madrid.

c) Durante la vigencia del Acuerdo la tabla se actualizará sucesivamente con el incremento que establezca la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid para sus funcionarios.

d) Cada año, durante la vigencia del Acuerdo, cada Universidad establecerá un fondo para la mejora de la calidad universitaria que será de 656,43 € anuales, por funcionario con el incremento que establezca la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid. La cantidad a percibir por cada funcionario será proporcional al tiempo trabajado en los doce meses inmediatamente anteriores a aquel en que se haga efectivo el pago. Cada Universidad procederá a incluir esta cantidad en sus complementos específicos a partir del 1 de enero de 2008, momento en el que desaparecerá este fondo de mejora.

e) Los efectos económicos derivados del presente artículo serán de aplicación desde el día 1 de mayo de 2005.

f) Las modalidades de pago efectivo del importe del Acuerdo serán establecidas en el marco de las posibilidades concretas de cada Universidad.

## **CAPÍTULO VIII.- MOVILIDAD**

### **Artículo 15.-**

1. Las Universidades promoverán las condiciones para que el personal de administración y servicios funcionario pueda desempeñar sus funciones en cualquier universidad pública de la Comunidad de Madrid, distinta de la de su origen.

A tal efecto, las Universidades se comprometen a realizar las siguientes actuaciones:

Homologación, en la medida de lo posible, de los planes de formación de sus funcionarios.

En la provisión de los puestos de trabajo mediante el sistema de concurso, se permitirá al menos la concurrencia del personal funcionario de todas las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid en las mismas condiciones que los funcionarios destinados en cada universidad. A estos efectos, la Comisión de Seguimiento elaborará una propuesta que desarrolle la movilidad entre las Universidades Públicas de Madrid.

2. Las Universidades Públicas de Madrid intentarán formalizar convenios con Universidades Públicas de otras Comunidades Autónomas o con otras administraciones públicas para garantizar el derecho a la movilidad de su respectivo personal bajo el principio de reciprocidad.

## **CAPÍTULO IX.- FORMACIÓN**

### **Artículo 16.- Planes de formación**

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

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

Las Universidades Públicas de Madrid, conscientes de esta necesidad, han implantado Planes de Formación de Personal sustentados en el principio general de que la formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los Recursos Humanos que desempeñan su actividad en las mismas, que se implementará con la organización de programas de cualificación, adaptación profesional y promoción para los empleados públicos de las Universidades de Madrid en los Planes anuales de Formación.

Las Universidades consignarán anualmente una partida presupuestaria que consistirá en 66,11 € por trabajador, que se dedicará a la formación de sus empleados públicos.

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

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

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

A estos efectos, se consideran objetivos los siguientes:

#### 1.- Objetivos prioritarios

- 1.1. Lograr una Administración eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos unos servicios de calidad.
- 1.2. Propiciar un cambio organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.
- 1.3. Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos.

#### 2.- Objetivos Generales

- 2.1. Poner a disposición de todas las personas que trabajan en las Universidades de Madrid los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.
- 2.2. Posibilitar el desarrollo personal de todos los trabajadores de las Universidades de Madrid.
- 2.3. Impulsar un proceso de formación adaptado a las necesidades y demandas de los trabajadores públicos de las Universidades de Madrid, elaborado de forma participativa.

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

### 3.- Objetivos Específicos

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

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

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

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

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

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

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

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

#### A) Evaluación de Necesidades.-

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

#### B) Comisiones Paritarias de Formación.-

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

#### C) Asistencia de los representantes sindicales a las actividades formativas.-

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

Los aspirantes propuestos reunirán los requisitos profesionales y personales que marque la convocatoria. Asimismo, dicha propuesta vendrá motivada y justificada por los Órganos responsables de cada Sindicato.

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

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

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

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

E) Información y difusión de las actividades formativas.-

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

F) Formación para la promoción profesional y específica.-

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

G) Certificados de asistencia y/o aprovechamiento.-

A los empleados públicos que asistan a los cursos de formación se les entregará un certificado de asistencia y/o aprovechamiento determinando, el primero, una asistencia mínima durante el desarrollo del curso y el segundo, que se ha superado el procedimiento de evaluación que se acuerde, al objeto de su valoración en la carrera administrativa y promoción profesional.

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

H) Las Universidades Públicas de Madrid, para dar viabilidad a la oferta formativa, establecerán convenios de colaboración con Instituciones y Organismos vinculados a la formación: Universidades, Institutos de Formación, M<sup>o</sup> Educación y Ciencia, etc.

I) Mesa Paritaria de Formación.-

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

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

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

## **Artículo 17.- Formación continua**

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

Tendrá además los siguientes cometidos:

Velar por el cumplimiento del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas en el ámbito de las Universidades Públicas de Madrid.

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

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

Supervisar la adecuada ejecución de las acciones formativas.

Realizar una memoria anual de actividades.

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 18.- Formación y perfeccionamiento profesional.**

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

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

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

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

- a) En los cursos de formación dirigidos a la promoción profesional, la asistencia a los mismos se computará como de jornada efectiva en un 50 por 100.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, las Universidades podrán concretar la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva de puesto de trabajo y percibo de haberes por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

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

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

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

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

## **CAPÍTULO X .- BENEFICIOS SOCIALES**

### **Artículo 19.-**

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

- Año 2005 – 210,35 €por cada uno de sus empleados a tiempo completo.
- Año 2006 – 222,37 €por cada uno de sus empleados a tiempo completo.
- Año 2007 – 234,39 €por cada uno de sus empleados a tiempo completo.
- Año 2008 – 246,51 €por cada uno de sus empleados a tiempo completo.
- Año 2009 – 258,43 €por cada uno de sus empleados a tiempo completo.

2. No obstante lo anterior, las Universidades se comprometen a respetar las condiciones más beneficiosas de cada una de ellas.
3. Igualmente, las Universidades se plantean como objetivo la convergencia con la Comunidad de Madrid en todo lo referente a beneficios sociales para lo cual realizarán los esfuerzos que sean necesarios.
4. Los beneficios sociales que disfrutarán los empleados de las Universidades Públicas de Madrid responderán a la siguiente tipología:

- a) Ocio, recreo, cultura y deportes.
- b) Fomento de empleo-jubilación.
- c) Ayuda a disminuidos.
- d) Ayuda para estudios.
- e) Ayuda para el cuidado de hijos y ascendientes.
- f) Indemnizaciones por invalidez y muerte.
- g) Préstamos y anticipos.
- h) Prestaciones asistenciales.
- i) Ayuda para gastos de transportes.

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

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

7. Anualmente se informará a la Mesa de Universidades y a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de la ejecución de los fondos destinados a beneficios sociales.

### **Artículo 20.- Ocio, recreo, cultura y deportes.**

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

Serán funciones específicas a desarrollar:

#### **1. Ocio:**

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

#### **2. Deportes y recreo.**

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

#### **3. Cultura:**

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

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

### **Artículo 21.- Fomento de empleo-jubilación.**

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

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo funcionario pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad social, con el límite máximo de edad fijado legalmente.

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

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

Asimismo, los funcionarios que se jubilen voluntariamente al cumplir los 64 años de edad tendrán derecho a las indemnizaciones de párrafo anterior.

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

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

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

EDAD	EUROS
60 años	6.971,42
61 años	6.057,70
62 años	5.110,12
63 años	4.196,39
64 años	2.335,10

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

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

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

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

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

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

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

C) Las Universidades podrán revisar las jubilaciones concedidas cuando se constate, previo informe de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, que el trabajador jubilado continúa ejerciendo actividades profesionales



retribuidas tanto por cuenta propia como ajena o bien que el acceso a la jubilación se produce incumpliendo lo dispuesto en los apartados anteriores.

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

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

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

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

**9.** Ambas partes convienen efectuar un estudio del resultado que en las Universidades, produce esta medida de fomento de empleo, procediendo a su revisión, si del gasto que se origina con la misma no se derivase una mayor productividad y efectividad en la gestión.

**10.** Los gastos por este concepto no se computan dentro de los fondos que las Universidades Publicas de Madrid destinen a Beneficios Sociales.

## **Artículo 22.- Ayuda a disminuidos.**

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

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

2.- Los empleados públicos con minusvalías físicas, que por su calificación vean impedida o grandemente dificultada la posibilidad de utilizar medios de transporte público, percibirán sustitutoriamente en nómina una indemnización económica periódica equivalente al resultado de multiplicar por 0,14 €el número de kilómetros de distancia existentes entre su domicilio y el centro de trabajo en trayecto de ida y vuelta, que se multiplicará a su vez por el número de jornadas anuales de trabajo, acreditándose en nómina prorrateada en doce mensualidades iguales. La indemnización económica aquí prevista tendrá un tope económico mensual cuatro veces el coste de la tarjeta anual que hubiera correspondido en función del domicilio y del centro de trabajo, dividido por doce. A este respecto, a los funcionarios con residencia fuera del territorio de la Comunidad de Madrid les será asignado el módulo de la zona más amplia del sistema de abono transporte. Sobre dicha indemnización se efectuarán los descuentos que procedan como consecuencia de las ausencias producidas en los días en que, debiendo trabajar, no se preste servicio. Los beneficiarios de esta indemnización serán determinados mediante certificación del INSERSO y, en su caso, de los Servicios Médicos de la Comunidad de Madrid.

## **Artículo 23.- Ayuda de estudios.**

### **1. Objeto:**

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

- 1º Educación Infantil.
- 2º Educación Primaria .
- 3º Enseñanzas Medias:
  - Formación Profesional.
  - Bachillerato General.
  - B.U.P.
  - Segundo ciclo experimental de Enseñanzas Medias.
  - Curso de Orientación Universitaria (C.O.U.).
- 4º Estudios Universitarios.

## **2. Régimen jurídico:**

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

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

3.º El disfrute de esta prestación será incompatible con cualquier otro tipo de beca o subvención o ayuda económica, de la misma naturaleza, de cualquier entidad pública o privada, salvo que tales ayudas provengan directamente de entidades públicas a los centros educativos.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, si la cuantía de la prestación percibida de las antedichas Entidades fuese inferior a la ayuda de estudios regulada en el presente capítulo, se complementará ésta por las Universidades hasta el máximo anual establecido.

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

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

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

## **Artículo 24.- Ayuda para el cuidado de hijos y ascendientes.**

### **1. Objeto:**

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

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

### **2. Régimen jurídico:**

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

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

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

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

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

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

7.º Continuidad de la prestación. A efectos de la continuidad de la prestación los beneficiarios habrán de presentar mensualmente ante la correspondiente Unidad de Personal los justificantes originales o fotocopias compulsadas del pago de la guardería o centro educativo, o de la cotización a la Seguridad social de los empleados de hogar en su caso.

En ningún caso se procederá al abono de los recibos correspondientes a tres mensualidades anteriores a la fecha de su presentación.

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

### **Artículo 25.- Indemnizaciones por invalidez y muerte.**

Las Universidades garantizan a los funcionarios la percepción de una indemnización de 15.101,17 € en caso de Incapacidad Permanente Absoluta, así como de 16.325,59 € en el supuesto de Gran Invalidez o Fallecimiento.

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

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

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

En el supuesto contemplado en el artículo 2 del Real Decreto 1.451/1983, de 11 de mayo, será de aplicación para la Incapacidad Permanente Absoluta la fórmula de reintegro de la indemnización que se establezca en cada Universidad por la Mesa de Acción Social.

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

### **Artículo 26.- Préstamos y anticipos.**

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

A) Préstamos:

1. Las Universidades consignarán un importe en concepto de ayuda para préstamos que alcanzará la cifra de 99,77€ por funcionario. Los préstamos se devolverán como máximo en treinta mensualidades consecutivas contadas desde el mes siguiente a la fecha de concesión. Para las solicitudes de concesión de préstamos será documento justificativo suficiente la presentación de factura y/o presupuesto suficientemente detallado.

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

B) Anticipos:

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

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

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

A) Préstamos:

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

B) Anticipos:

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

3. Los gastos por este concepto no se computan dentro de los fondos que las Universidades Públicas de Madrid destinen a Beneficios Sociales.

### **Artículo 27.- Prestaciones asistenciales.**

#### **1. Objeto.**

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

- Aparatos ópticos.
- Prótesis y arreglos dentales.
- Ortodoncias.
- Aparatos ortopédicos.

## **2. Beneficiarios.-**

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

A los empleados públicos con carácter de interinidad, les afectará en los mismos términos señalados anteriormente, siempre que se prevea su prestación de servicios como tales durante todo el plazo a que se refiera la correspondiente convocatoria anual que debe formalizarse.

## **3. Convocatoria.-**

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

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

### **Sección primera.- Aparatos ópticos.**

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

### **Sección segunda.- Prótesis, arreglos dentales y ortodoncia.**

**Objeto.-** La prestación destinada a prótesis y arreglos dentales consistirá en el abono por las Universidades del 80 por 100 de la factura que por este concepto presente el interesado, siempre y cuando no sobrepase el límite establecido.

### **Sección tercera.- Aparatos ortopédicos.**

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

## **CAPÍTULO XI.- SALUD LABORAL**

### **Artículo 28.- Salud Laboral.**

#### **1. Principios Generales.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Universidades de protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

**1.2.** Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de las Universidades.

## **2- Participación de los trabajadores de las Universidades.**

### **2.1. Delegados de Prevención.**

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

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

De 10 a 49 empleados públicos 1 Delegado de Prevención.

De 50 a 100 : empleados públicos 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500: empleados públicos 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 : empleados públicos 4 Delegados de Prevención.

De 1.001 a 2.000 : empleados públicos 5 Delegados de Prevención.

De 2.001 a 3.000 : empleados públicos 6 Delegados de Prevención.

De 3.001 a 4.000 empleados públicos 7 Delegados de Prevención.

De más de 4.000 empleados públicos 8 Delegados de Prevención.

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

### **2.2. Comités de Seguridad y Salud.**

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

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

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en los puntos 1 y 2 respectivamente del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los Comités adoptarán sus propias normas de funcionamiento.

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

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

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

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

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

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

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

Asesoramiento técnico a las Universidades y representantes de los trabajadores.

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

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

- Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
- Participación en los Servicios de Prevención.
- Evaluación de factores de riesgo.
- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores a través de reconocimientos médicos específicos en

función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

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

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

- Estudio de epidemiología laboral.

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

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

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

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

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

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

### **3.- Nombramiento de los Delegados de Prevención.**

Los Delegados de Prevención serán nombrados por las Organizaciones Sindicales con presencia en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo y por los sindicatos con presencia en la Mesa Sectorial de Universidades, debiendo adoptar en ambas acuerdo mayoritario para la aplicación concreta de los mismos.

#### **4.- Tiempo retribuido de los Delegados de Prevención.**

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

De 10 a 100 empleados públicos: 10 horas  
De 101 a 250 : empleados públicos 15 horas  
De 251 a 500 : empleados públicos 20 horas  
De más de 500 : empleados públicos 25 horas.

#### **5.- Recursos económicos.**

Las Universidades consignarán anualmente una partida presupuestaria que consistirá en 13,52 € por funcionario, para atender las necesidades urgentes en materia de prevención de riesgos laborales y en cumplimiento de las resoluciones de la Autoridad Laboral. Para la cuantificación de esta partida serán tenidas en cuenta las sugerencias e informes del Comité de Seguridad y Salud.

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

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

- Prevención.
- Formación.
- Información.

#### **6.- Servicios de Prevención**

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

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

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

#### **7.- Medio ambiente laboral.**

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



Se realizarán auditorías ambientales con participación sindical, tal como recoge el Decreto Ley sobre desarrollo del Reglamento comunitario que contempla la participación de los representantes de los trabajadores en la ecogestión.

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

### **8.- Formación específica.**

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

### **9.- Aplicación y desarrollo.**

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

### **Artículo 29.- Ropa de trabajo**

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

Por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, se establecerán los criterios generales sobre variedad, cantidad, periodicidad y calidad de la ropa de uniforme, recogiendo las necesidades y peculiaridades propias de los diferentes colectivos de trabajadores.

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

### **Artículo 30- Servicios Médicos**

Las Universidades incluirán en sus presupuestos las partidas económicas precisas para la dotación de los servicios médicos a que se refiere el Decreto 10 de Junio de 1.959, bien constituyendo sus propias plantillas, cuando ello procediere, o bien concertando las prestaciones con entidades idóneas.

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

## **Artículo 31.- Incapacidad Temporal**

Se regulan las siguientes situaciones:

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

Se seguirá el siguiente procedimiento:

#### **1.1.- Ausencias aisladas.**

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

#### **1.2.- Ausencias de dos o tres días.**

En estos casos el trabajador, según lo dispuesto en el artículo 2 del R.D 575/1997 de 18 de Abril. y 2 de la Orden de 19-6- 1997 deberá presentar el parte médico en el plazo de tres días. contados a partir del siguiente al de la expedición del parte.

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

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

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

En estos casos el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario ordinario desde el primer día de baja hasta el término de la incapacidad temporal, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para los partes médicos de baja, confirmación y alta previstos en el RD 575/97 de 18 de Abril. y en su Orden de desarrollo 196/1997, modificados por R.D. 1117/98 de 5 de junio y por Orden 2354/98 de 18 de septiembre, respectivamente, y teniendo en cuenta lo preceptuado en el párrafo siguiente.

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

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

## **Artículo 32.- Absentismo**

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

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

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

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

c) Para el cálculo del valor hora aplicable en dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el funcionario dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el funcionario tenga obligación de cumplir, de media, cada día. (Artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social)

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

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

### **Artículo 33.- Revisiones Médicas y Orientación sobre Planificación Familiar.**

1.- Se practicarán los siguientes reconocimientos médicos

- a) Una vez al año para todo el personal.
- b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se crea necesario por los Servicios Médicos.
- c) A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad o antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- d) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

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

- a) Planificación familiar.
- b) Consejo genético.
- c) Consejo prenatal.

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

### **Artículo 34.- Servicio y trabajo**

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

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

Lo anterior no será de aplicación en aquellos casos en que la actividad esté causada o motivada por las citadas condiciones climatológicas, siempre que se cumplan las medidas determinadas por la legislación vigente sobre Seguridad y Salud Laboral.

## **CAPÍTULO XII .- DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 35.- De los Delegados de Personal, Comité de Empresa y Junta de Personal.**

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

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

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

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

2º) Los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Juntas de Personal tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso de 24 horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

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

4º) Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Juntas de Personal un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre si y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

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

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

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

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité de Empresa o de la Junta de Personal, sin rebasar el máximo total, suponga de hecho la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación previa a la Gerencia correspondiente. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquella se producirá, mediante escrito firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

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

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

#### 10º) Realización de Asambleas:

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

Cuando en determinados casos, por la existencia de varios turnos de trabajo, no se pueda reunir simultáneamente a la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una asamblea. Asimismo podrán celebrarse asambleas, convocadas por el 20% de la plantilla de cada Centro de trabajo o de carácter parcial si son convocadas por el 20% de los componentes del grupo profesional.

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

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

En todo momento se garantizará por los convocantes el mantenimiento de los servicios que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas así como el orden de las mismas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la empresa y adecuados a tal fin.

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

**Artículo 36.- De los sindicatos con mayor nivel de implantación, sus secciones sindicales, delegados sindicales y afiliados a los mismos.**

## 1. De los sindicatos con mayor nivel de implantación.

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, los mencionados sindicatos con mayor nivel de implantación tendrán los siguientes derechos:

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

Número de dispensas totales correspondientes a los tres sectores, P.D.I., PAS. Funcionario y PAS. Laboral, según los niveles de implantación sindical

NIVEL DE IMPLANTACIÓN UNITARIA	Nº. DE DISPENSAS TOTALES (*)
15% al 25%	19
25% al 35%	21
Mas del 35%	23

(\*) Al menos 12 del total de 63, serán P.D.I.

Máximo de dispensas por Universidad y mínimos reservados a P.D.I.

	U.C.M.	U.P.M.	U.A.M.	U. ALCALÁ	U. CARLOS III	U. REY JUAN C.
Máximo Universidad	36	32	26	16	10	6
Mínimo P.D.I.	3	2	2	2	2	1

Máximo de licencias por Sindicato y Universidad correspondientes al P.A.S.:

Nivel de Implantación	U.C.M.	U.P.M.	U.A.M.	U. ALCALÁ	U. CARLOS III	U. REY JUAN C.
15% a 25%	10	9	7	3	2	1
25% a 35%	11	10	8	5	3	2
Más de 35%	12	11	9	6	3	2

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

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

**2º** Los sindicatos con mayor nivel de implantación atendiendo a criterios de responsabilidad y autoorganización y en aras de conseguir una correcta racionalización en la utilización de los derechos sindicales, podrán acumular, globalmente o en parte, el crédito horario de los delegados sindicales al objeto de generar una bolsa de horas sindicales.

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

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

Habida cuenta que la jornada de trabajo con carácter general es de 1470 horas anuales, las horas precisas para cada liberación vendrán determinadas por el resultado de dividir 1470 horas entre 12 meses, resultando un total de 122 horas mensuales. En el caso de que el empleado público liberado preste servicios en turno de noche o con diferente a la antes señalada de 1470 horas anuales, el cálculo se efectuará dividiendo el total de la jornada anual específica del trabajador por 12.

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

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

**4º** Los sindicatos a los que se alude en este artículo tendrán en todas las Universidades incluidas en este convenio colectivo, los mismos derechos de asamblea reconocidos a los Comités de Empresa, Delegados de Personal Y Juntas de Personal, incluso si carecieran de implantación en los órganos de representación unitaria en alguna de ellas ni tuvieran constituida sección sindical en la misma. En ningún caso ello supondrá duplicidad en el conjunto de horas de asamblea si dispusieran de este derecho a través de la correspondiente sección sindical.

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

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

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

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

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

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

c) Realización de Asambleas:

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

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

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

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

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

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

El crédito horario de los miembros de las Secciones Sindicales y Comités de Empresa afiliados a los Sindicatos con la implantación señalada en el artículo 44 1 1º a) podrá acumularse, en el ámbito de cada Universidad siempre que dicha acumulación sea reconocida por el Sindicato correspondiente y suponga de hecho la total liberación del trabajador en cuyo favor se ejercite la presente facultad

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

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

Acerca de los despidos del personal laboral, así como de las sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

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

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

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



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

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

Los afiliados a un sindicato de los contemplados en el punto 1 del artículo 44 tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

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

A que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que están afiliados. Las Universidades transferirán las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitando al correspondiente sindicato, mes a mes relación nominal de las retenciones practicadas.

#### **Artículo 37.- Acción sindical de los sindicatos con especial audiencia en los órganos de representación unitaria, subsecciones sindicales, delegados sindicales y afiliados a los mismos**

1º De los Sindicatos:

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

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

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

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

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

## 2º. De las Secciones Sindicales:

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

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

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

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

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

En los Centros de trabajo de menos de 50 empleados públicos, estas Secciones Sindicales podrán utilizar el mismo local de que, en su caso, dispongan los Delegados de Personal, facilitándose también por parte de las Universidades los materiales de oficina precisos para el desarrollo de su actividad representativa.

c) Realización de asambleas:

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

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

## 3º De los Delegados Sindicales:

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

a) Al mismo crédito horario señalado en el artículo 43 del presente acuerdo para los miembros del Comité de Empresa y de la Junta de Personal.

Caso de que en un Delegado Sindical concorra también la condición de miembro del comité de Empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

El crédito horario de los miembros de las Secciones Sindicales, Comités de Empresa, delegados Sindicales y Juntas de personal, afiliados a los Sindicatos con la implantación señalada en el punto 1.º a) del artículo 44 podrá acumularse, en el ámbito de cada Universidad siempre que dicha acumulación sea reconocida por el Sindicato correspondiente y suponga de hecho la total liberación del trabajador en cuyo favor se ejercite la presente facultad.

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

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

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o individual, o del Centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

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

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

#### 4.º De los afiliados:

Los afiliados a una Sección Sindical que reúnan los requisitos establecidos en el párrafo primero del punto 2.º de este artículo, tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

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

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

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

#### Disposición adicional.

Si durante la vigencia del presente Acuerdo, la Mesa de Universidades de la Comunidad de Madrid, adoptara un nuevo acuerdo intersectorial sobre formación, acción social, salud laboral y derechos sindicales será de aplicación a este colectivo en las condiciones que se establezcan en el mencionado Acuerdo.

La presente propuesta será sometida a la consideración y, en su caso, aprobación de los Excmos. Sres. Rectores Magníficos de las Universidades y de los Responsables Sindicales competentes.

Madrid, 27 de mayo de 2005

**POR LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MADRID.**

UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA

UNIVERSIDAD CARLOS III

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA

UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

**POR LOS SINDICATOS**

CC.OO.

UGT.

CGT

CSI-CSIF

CSI-UP