

**24825 RESOLUCION de 5 de octubre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral de las Universidades del ámbito de competencia de la Administración del Estado.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de las Universidades del ámbito de competencia de la Administración del Estado, que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 1990, de una parte, representantes de las centrales sindicales UGT y CC OO en el ámbito de aplicación de dicho Convenio en representación de dicho colectivo laboral afectado, y de otra por representantes de las Universidades de Alcalá de Henares, Autónoma de Madrid, Baleares, Cantabria, Carlos III, Castilla-La Mancha, Complutense, Extremadura, Internacional Menéndez Pelayo, León, Murcia, Nacional de Educación a Distancia, Oviedo, Politécnica de Madrid, Salamanca y Valladolid en representación empresarial al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 3/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de octubre de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO PARA PERSONAL LABORAL DE UNIVERSIDADES

TÍTULO I

Determinación de las partes que lo conciertan.

Artículo uno.- Las partes que conciertan este Convenio son: de una parte, las Universidades relacionadas en el ámbito funcional fijado en el artículo 1º, representadas por el Excmo. Sr. Rector Magnífico de cada una de ellas como persona que ostenta la capacidad de contratar y convenir, y el Ilmo. Sr. Director General de Enseñanza Superior que actuará en nombre y representación de todos ellos, y, de otra, el personal laboral contratado en cada una de ellas, representado por la Unión General de Trabajadores (F.E.T.E.-U.G.T.) y por Comisiones Obreras (C.C.OO.), como Sindicatos mayoritarios y legítimos.

TÍTULO II

Condiciones de aplicación y vigencia.

Artículo dos.- Ámbito funcional.- El presente Convenio es de aplicación, por así haberlo acordado las partes, a las Universidades siguientes: Alcalá de Henares, Autónoma de Madrid, Baleares, Cantabria, Carlos III, Castilla-La Mancha, Complutense, Extremadura, Internacional Menéndez Pelayo, León, Murcia, Nacional de Educación a Distancia, Oviedo, Politécnica de Madrid, Salamanca, Valladolid, Zaragoza, y también todas aquellas que expresamente se adhieran por compromiso escrito de las dos partes: la Universidad, representada por el Excmo. Sr. Rector Magnífico, y el personal laboral, a través de sus representantes legales.

Artículo tres.- Ámbito territorial.- El presente Convenio se aplicará en el ámbito territorial propio de las Universidades que lo suscriban.

Artículo cuatro.- Ámbito personal.- Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en virtud de la relación jurídico-laboral común formalizada en contrato firmado por el interesado y por el Excmo. Sr. Rector Magnífico de cada Universidad, percibiendo sus retribuciones con cargo a las partidas correspondientes de los presupuestos de cada Universidad.

Artículo cinco.- Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1991, sin perjuicio de que sus efectos económicos

se reconozcan desde el día uno de enero de 1990.

Artículo seis.- Prórroga, denuncia y revisión.- El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1991, si no mediara denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas, negociándose anualmente las condiciones económicas y retributivas, en lo que se refiere a la distribución de la masa salarial global y con efectividad para el año natural correspondiente.

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

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

Artículo ocho.- Condiciones más beneficiosas.- 1. Se respetarán, manteniéndose estrictamente "ad personam", las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengan derivadas de la norma preexistente estatal o convenida colectivamente.

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

TÍTULO III

Comisión Paritaria.

Artículo nueve.- 1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes. Su sede será la de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación.

2. La Comisión Paritaria estará integrada exclusivamente por diez Vocales, en representación proporcional de las Centrales Sindicales que son parte en el presente Convenio, y por el mismo número, en representación de las Universidades y de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación. La Presidencia de dicha Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. Los Vocales podrán ser diferentes en cada reunión y serán designados por cada parte.

3. La Comisión Paritaria deberá reunirse al menos una vez cada dos meses en sesión ordinaria y cada vez que lo solicite una de las partes.

4. Los acuerdos tomados por la Comisión Paritaria, debidamente reflejados en el Acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, tendrán carácter vinculante.

5. Serán funciones de esta Comisión Paritaria, además de las que se le atribuyen en el presente Convenio, las siguientes:

a) Todas aquellas cuestiones relativas a la interpretación del Convenio suscitadas por las Gerencias, los Comités de Empresa de las Universidades o por ella misma.

b) Estudiar, proponer e informar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías laborales, especialidades o puestos de trabajo.

c) Recibir, conocer y estudiar, para coordinar actuaciones, los expedientes de clasificación profesional suscitados con motivo de la eventual adhesión o integración en este Convenio de personal procedente de otros convenios u organismos.

Artículo diez.- Asimismo, serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores presentes en la Comisión Paritaria:

a) Participar como miembros activos de la citada Comisión para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades y puestos.

b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización, de conformidad con la legislación específica aplicable.

c) Transferir a la Comisión las sugerencias que, en tal sentido, le comuniquen los trabajadores.

## TÍTULO IV

## Organización del Trabajo.

Artículo once.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de cada Universidad y su aplicación práctica corresponderá a los Gerentes, en el marco de la legislación vigente y en particular de los Estatutos de cada una de ellas.

## TÍTULO V

## Provisión de vacantes, contrataciones e ingresos.

Artículo doce.- Para el ingreso al servicio de la Universidad será necesario poseer la titulación específica que en su caso esté determinada y demás requisitos establecidos en la convocatoria y en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo trece.- Será aplicable en el ámbito de este Convenio lo establecido en la legislación vigente sobre integración social de los minúsculos.

Artículo catorce.- La selección y contratación del personal laboral sujeto a este Convenio en las diferentes Universidades incluidas en su ámbito de aplicación se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Artículo quince.- Los trabajadores en plantilla tendrán derecho a promoción y ascenso a través de las pruebas, en convocatoria restringida, que se establezcan para la adjudicación de las plazas vacantes o de nueva creación. Siempre que éstos cumplan los requisitos acordados con la categoría y función a desempeñar y posean, en su caso, la titulación exigida.

Artículo dieciséis.- Orden de Prelación.- Para la provisión de vacantes de personal laboral fijo en las diferentes Universidades se seguirán, por riguroso orden de prelación, las siguientes fases:

- 1º Reingreso de excedentes voluntarios.
- 2º Concurso de traslado.
- 3º Concurso-oposición restringido.
- 4º Concurso-oposición libre.

Artículo diecisiete.- Procedimiento.- Las sucesivas fases de provisión se desarrollarán con arreglo al siguiente procedimiento:

1. Reingreso de excedentes voluntarios: La adjudicación de la plaza se efectuará por riguroso orden de solicitud entre los excedentes voluntarios de cada Universidad en la categoría laboral correspondiente o inferior y, en su caso, en la misma o similar especialidad y según lo dispuesto en el Art. 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Concurso de traslado: Podrá concurrir a esta fase todo el personal fijo de cualquier Universidad comprendida en el ámbito territorial de este Convenio que ostente la misma o superior categoría y especialidad correspondientes a la vacante de que se trate. En el caso del trabajador de otra Universidad, para ser admitido, deberá haber solicitado el traslado a la Universidad convocante, que dará el oportuno acuse de recibo y comunicación al Comité de Empresa, cuyo informe será preceptivo pero no vinculante, previamente a la publicación del concurso.

El concurso de traslado se resolverá por el órgano competente en dos fases:

- 1ª: Personal que presta servicio en la propia Universidad.
- 2ª: Personal proveniente de otras Universidades.

El traslado del trabajador que obtenga destino por este procedimiento tendrá la consideración de voluntario y, en consecuencia, no dará derecho a indemnización alguna.

3. Concurso-oposición restringido: Las plazas que resultasen vacantes una vez concluidas las fases anteriores se proveerán por concurso-oposición restringido en el que podrá participar todo el personal fijo de la Universidad convocante sujeto a este Convenio que reúna los requisitos correspondientes.

La convocatoria del Concurso-oposición será efectuada por el Rector y en ella se contendrán:

1. Los puestos a convocar, con las características y perfil con que aparezcan en la Relación de Puestos de Trabajo.
2. El baremo de méritos a considerar. Los méritos serán establecidos para cada convocatoria, previo acuerdo con el Comité de Empresa, y constituirán hasta un 20% de la puntuación total del concurso-oposición, pero no podrán ser computados para superar las pruebas.

3. El tipo de pruebas teórico-prácticas a realizar será fijado por la Gerencia y el Comité de Empresa; su superación será requisito imprescindible para acceder al puesto y su puntuación máxima constituirá el 80% de la puntuación total del concurso-oposición.

Con el fin de agilizar el procedimiento de provisión de puestos, las fases anteriormente reguladas podrán ser convocadas simultáneamente.

4. Concurso-oposición libre: Las bases de la convocatoria serán elaboradas por la Gerencia de la Universidad, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

La convocatoria y sus bases será hecha pública de conformidad con la legislación vigente.

Los aspirantes deberán presentar su solicitud en el modelo emitido especialmente para este fin.

En el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de terminación del plazo previsto en cada convocatoria para la presentación de instancias se publicarán igualmente la fecha, lugar y hora de realización de las pruebas, indicándose en este anuncio el lugar donde se encuentren expuestas las listas de admitidos.

Concluidas las pruebas se elevará al órgano competente la propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, propuesta que no podrá en ningún caso exceder del número de plazas convocadas.

El órgano competente procederá a la formalización de los contratos. Hasta tanto no se formalicen los contratos los aspirantes no se incorporarán al trabajo ni tendrán derecho a percepción económica alguna.

Con carácter previo a la formalización de los contratos deberán justificarse adecuadamente los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

Transcurrido el periodo de prueba que se determine en cada convocatoria, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo.

Artículo dieciocho.- Tribunales. Los órganos de selección en las fases de concurso de traslado, concurso-oposición restringido y concurso-oposición libre deberán estar formados por el Gerente, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente; dos representantes de la Universidad, designados por el Rector; dos miembros del Comité de Empresa, o personas en quienes delegue, y un funcionario del Área de Personal, que actuará como Secretario, con voz pero sin voto. El Rector, a propuesta de los Tribunales, podrá designar asesores especialistas. Dichos asesores se limitarán a informar respecto de las pruebas y méritos relativos a su especialidad. El Presidente sólo votará en caso de empate.

Artículo diecinueve.- Contratación temporal. 1. Contratación por sustitución: Sólo se podrán hacer contratos por sustitución del personal en situación de enfermedad, accidente de trabajo, ausencia justificada de un trabajador en un periodo inferior a un año o excedencias especiales.

2. Contratación temporal: Cuando por razones de urgencia hubiere de proveerse alguna vacante y no pudiera serlo a través del procedimiento regulado en los artículos anteriores se procederá a la contratación temporal de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. La duración de estos contratos no superarán el término de las fases de selección correspondientes al puesto en cuestión.

3. Lo dispuesto en los puntos uno y dos se entiende sin perjuicio de cualquier otra contratación temporal para necesidades no permanentes en el marco de las disponibilidades presupuestarias.

4. La Comisión Paritaria regulará el procedimiento de selección del personal temporal, atendiendo a criterios de agilidad en la contratación y de participación de los órganos de representación de los trabajadores en dicho procedimiento.

## TÍTULO VI

## Clasificación profesional.

Artículo veinte.- Clasificación profesional. Las categorías profesionales y, en su caso, especialidades de que pueden constar, así como los grupos económicos en que están incluidas y las correspondientes definiciones, en su caso, se contienen en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo veintiuno.- Todas las plazas contenidas en la Relación de Puestos de Trabajo se cubrirán mediante los procedimientos regulados en los artículos 16 y 17.

El procedimiento para modificar la categoría profesional de los trabajadores será el de concurso-oposición.

**Artículo veintidós.- Trabajo de superior o inferior categoría.-** 1. En los casos en que por ausencia o baja temporal de un trabajador se prevea que pueden producirse grandes perjuicios para el servicio, podrá designarse como suplente otro trabajador de la Universidad, preferentemente de la misma categoría, comunicándolo previamente al Comité de Empresa.

El trabajo informado favorablemente constará en el expediente del trabajador y podrá ser considerado como mérito para ocupar plaza en propiedad a través del correspondiente concurso-oposición.

2. Mientras desempeñe funciones de superior categoría pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, según la legislación vigente.

3. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, con la conformidad del Comité de Empresa.

Si el periodo de sustitución hubiera de ser mayor de dos meses se establecerá un turno de rotación por periodos bimensuales.

**Artículo veintitrés.- Capacidad disminuida.-** El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias apreciadas por la Comisión de Evaluación de Incapacidad del I.N.S.B. será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial ni profesional, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad.

En el caso de personal que hubiera tenido reconocimiento del derecho al percibo de pensión por incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual, se le señalará la clasificación adecuada a su capacidad.

Por la Universidad deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física.

#### TITULO VII

##### Formación y perfeccionamiento profesionales.

**Artículo veinticuatro.-** 1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Universidad.

2. Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un Título académico o profesional tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si los hubiere.

3. Las Universidades, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de puestos. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo y, si para su asistencia a ellos el trabajador tuviera que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirá, en su caso, la dieta correspondiente.

Los Presupuestos de las Universidades recogerán una partida para financiar la organización de cursos de capacitación profesional.

#### TITULO VIII

##### Jornada y régimen de trabajo.

**Artículo veinticinco.-** La jornada de trabajo no será superior a 37 horas y media semanales, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas actuales y las peculiaridades de cada Universidad.

La jornada se regulará de la forma siguiente:

1. Jornada continuada, de lunes a viernes, que se afectará en turnos de mañana o de tarde.

2. Jornada de mañana y tarde. Excepcionalmente, y hasta la culminación del proceso de ampliación de plantillas, podrá realizarse esta jornada, de lunes a viernes, en dos periodos de mañana y de tarde separados entre sí por otro período de una hora y media como mínimo, y adecuado a las necesidades del servicio.

Esta jornada afectará a:

- Puestos de trabajo de los laboratorios, durante el período de impartición de prácticas docentes, siempre que éstas se realicen por la mañana y por la tarde y no pueda cubrirse este servicio por turnos, previo acuerdo con el Comité de Empresa.
- Otros puestos de trabajo que por sus especiales circunstancias lo requieran previo acuerdo con el Comité de Empresa, no superándose en ningún caso el 10% de la plantilla. En este cómputo no se incluirá al personal de laboratorios.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo establecerán qué puestos están sometidos a este horario. A este fin, la propuesta de Relación que se eleve para su aprobación por los órganos de gobierno correspondientes será, en este extremo, acordada entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

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

**Artículo veintiseis.-** El período de descanso previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores será considerado de jornada efectiva.

**Artículo veintisiete.- Horas extraordinarias.-** Además de la jornada laboral regulada en el artículo anterior, sólo podrán realizarse horas extraordinarias urgentes.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente la Gerencia podrá señalar quiénes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

#### TITULO IX

##### Vacaciones, permisos y licencias.

**Artículo veintiocho.- Vacaciones.-** Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración. Se consideraran período normal de vacaciones los meses de julio, agosto y septiembre.

Si por necesidades del servicio el trabajador hubiera de disfrutar totalmente sus vacaciones fuera de ese período tendrá derecho a cuarenta días consecutivos, igualmente fuera de ese período.

El derecho a turno de vacaciones será rotatorio, salvo acuerdo entre los trabajadores afectados.

Asimismo se tendrá derecho a siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa, de acuerdo con los turnos establecidos por la Gerencia.

**Artículo veintinueve.- Permisos retribuidos.-** El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días, en caso de nacimiento de un hijo y en el de enfermedad grave de cónyuge o hijo.
- c) Tres días, por fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador el plazo de licencia será de cinco días.
- d) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- e) Podrán concederse permisos retribuidos de hasta diez días al año por asuntos propios, por causa justificada.

Artículo treinta.- Permisos no retribuidos.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

#### TÍTULO X

##### Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo treinta y uno.- Suspensión con reserva del puesto.- Los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores,

tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto, en los siguientes casos:

1. Maternidad de la mujer trabajadora, en los términos previstos en la legislación vigente.

2. Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o Servicio Social Sustitutorio equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio, previa solicitud de reintegro por escrito. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, se entenderá que renuncia a éste por voluntad propia, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Durante el cumplimiento de este servicio se tendrá derecho al percibo de las pagas extraordinarias, que se harán efectivas en las fechas correspondientes, viniendo el trabajador obligado a reintegrar su importe en el supuesto de que no se reincorpore a su puesto de trabajo en el plazo antedicho.

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

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

Artículo treinta y dos.- Excedencia voluntaria.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio de la Universidad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en el supuesto de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, caso en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en el que la iniciación en su caso, de un nuevo período de excedencia por otro hijo pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Artículo treinta y tres.- Excedencia forzosa.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se obtendrá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reintegro del excedente forzoso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Artículo treinta y cuatro.-Reingresos.- El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría laboral y especialidad. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, la hubiera en categoría inferior de su misma especialidad, podrá optar por ocuparla renunciando a la suya propia, pero conservando sus trienios previos o por esperar la existencia de vacante de la suya propia.

Artículo treinta y cinco.-Incompatibilidades.- El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio; permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará, mientras permanezca en esta situación de incompatibilidad, el derecho preferente al reintegro en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera.

#### TÍTULO XI

##### Régimen disciplinario.

Artículo treinta y seis.- Los trabajadores podrán ser sancionados por Resolución del Rectorado de su Universidad, con ocasión de incumplimiento laboral y de acuerdo con la tipificación y graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Título.

Artículo treinta y siete.- Faltas.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves o muy graves.

1. Serán faltas leves las siguientes:
  - 1.1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
  - 1.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
  - 1.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
  - 1.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
  - 1.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
  - 1.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
  - 1.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
2. Serán faltas graves las siguientes:
  - 2.1. Las faltas de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
  - 2.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
  - 2.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
  - 2.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
  - 2.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
  - 2.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
  - 2.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
  - 2.8. La simulación de enfermedad o accidente.
  - 2.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
  - 2.10. La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
  - 2.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
  - 2.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
  - 2.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.
  - 2.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
  - 2.15. Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
3. Serán faltas muy graves las siguientes:
  - 3.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
  - 3.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
  - 3.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
  - 3.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
  - 3.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
  - 3.6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
  - 3.7. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo treinta y ocho.- Sanciones.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
  - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
  - Despido.

Artículo treinta y nueve.- Procedimiento.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dando audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Artículo cuarenta.- Prescripción.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

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

Artículo cuarenta y dos.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito al interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

## TÍTULO XII

### Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo cuarenta y tres.- Seguridad e higiene.- Las autoridades universitarias se comprometen a cumplir las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1.971 y en los artículos 19 y 54 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo cuarenta y cuatro.- Prendas de trabajo.- En materia de prendas de trabajo se encomienda a la Comisión Paritaria la determinación del número, clase, periodicidad de suministro y colectivos. Será obligatorio el uso regular de las prendas suministradas por la Universidad.

## TÍTULO XIII

### Retribuciones.

Artículo cuarenta y cinco.- Estructura salarial.- El sistema de retribuciones para el personal regulado por el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Retribuciones básicas:
  - Salario base.
2. Complementos salariales:
  - 2.1. Complementos personales:
    - de antigüedad.
    - transitorio.
  - 2.2. Complementos de puestos de trabajo:
    - de peligrosidad, toxicidad y penosidad.
    - de nocturnidad.
    - de dirección o jefatura.
    - de jornada de mañana y tarde.
    - de informática.
  - 2.3. Complemento de calidad y cantidad de trabajo:
    - horas extraordinarias urgentes.
    - trabajo en sábados, domingos y festivos.

- 2.4. Complementos en especie:
  - Casa-habitación.
- 2.5. Complemento de residencia.
- 2.6. Complemento de vencimiento periódico superior al mes:
  - Pagas extraordinarias.
3. Percepciones no salariales:
  - Indemnizaciones por Comisión de Servicios.
  - Indemnizaciones por traslados.

Artículo cuarenta y seis.- Recibo del salario.- La Universidad está obligada, en los pagos periódicos, a entregar un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes.

Artículo cuarenta y siete.- Salario base.- El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo.

Existen seis Grupos económicos o niveles de salario base, en los que se incluyen todas las categorías profesionales que se enumeran en el Anexo I de este Convenio.

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

Artículo cuarenta y ocho.- Antigüedad.- Todo el personal percibirá con carácter general en concepto de complemento de antigüedad una cuantía fija mensual de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad.

b) El valor del nuevo trienio será de 3.500 pesetas, sin distinción de categoría.

Asimismo se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios previos prestados a la Administración, los del período de prueba a aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral siempre que, en este último caso, se adquiriera la condición de personal fijo.

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

Artículo cuarenta y nueve.- Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad.- Se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos excepcionalmente peligrosos, penosos o tóxicos, previa valoración, en su caso, de los informes emitidos por los gabinetes de medicina, higiene y seguridad del trabajo y resolución favorable de la autoridad laboral competente.

La cuantía del citado complemento para cada nivel retributivo será del 20% sobre el salario base.

Este complemento tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

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

Artículo cincuenta y uno.- Complemento de dirección o jefatura.- Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que supongan el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores.

Este complemento será previsto en las Relaciones de Puestos de Trabajo, podrá ser de aplicación al personal de todos los grupos del Convenio y su atribución a un determinado trabajador se efectuará previo informe del Comité de Empresa.

Este complemento no es consolidable, dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión y no podrá afectar a más del 10% de la plantilla.

La cuantía de este complemento será del 15% del salario base.

Artículo cincuenta y dos.- Complemento de jornada de mañana y tarde.- La realización de la jornada prevista en el artículo 25 del presente convenio se retribuirá con un complemento cuya cuantía será del 15% del salario base.

Este complemento, cuando no se realice esta jornada durante la totalidad del año, se percibirá por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente del de las vacaciones anuales.

Artículo cincuenta y tres.- Complemento de Informática.- Retribuirá al personal informático de los grupos I, II y III



que ocupe puestos de trabajo de esta naturaleza en los centros de cálculo de las Universidades, siendo su cuantía la establecida en el Anexo II.

Artículo cincuenta y cuatro.- Pagas extraordinarias.- Todo trabajador tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base más complemento de antigüedad, que se pagarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores, para lo que la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo cincuenta y cinco.- Residencia.- La cuantía de este complemento será, sobre el salario base, el porcentaje fijado en cada momento por la normativa aplicable a los funcionarios públicos para dicho concepto retributivo y se aplicará en el ámbito territorial previsto en tal ordenamiento, sin perjuicio de los derechos adquiridos "ad personam".

El propio complemento y su cuantía serán variados o suprimidos como consecuencia de las modificaciones que puedan operarse en la normativa a la que se refiere el párrafo anterior.

Artículo cincuenta y seis.- Indemnizaciones por comisión de servicios.- El trabajador que, por razón del servicio, deba desplazarse a localidad distinta de la de su centro de trabajo en virtud de orden previa y expresa de la Gerencia será indemnizado en las cuantías y términos siguientes:

- Hasta seis mil pesetas diarias por alojamiento, cuatro mil por manutención y por la cuantía exacta de los gastos de desplazamiento, con las mismas condiciones de cuantificación, justificación y fraccionamiento, en su respectivo caso, que los funcionarios públicos.

- En el caso de desplazamientos al extranjero las indemnizaciones serán equivalentes a las del grupo J de la normativa aplicable al personal funcionario.

- Los desplazamientos que realicen los miembros de la Comisión Paritaria para reuniones de ésta serán satisfechos por cuenta de la Universidad respectiva.

#### TÍTULO XIV

##### Asistencia y acción social.

Artículo cincuenta y siete.- Enseñanza universitaria.- Los trabajadores activos y jubilados tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo derecho de matrícula gratuita en los Centros universitarios dependientes del Ministerio de Educación y Ciencia en las mismas condiciones que los funcionarios del Departamento y de la Universidad. No obstante, las Universidades, en el marco de sus previsiones presupuestarias, establecerán sistemas de becas y ayudas de estudio.

Artículo cincuenta y ocho.- Escuelas infantiles.- Los trabajadores tendrán, en las escuelas infantiles existentes en las Universidades donde prestan sus servicios, los mismos derechos de admisión y régimen económico que el resto del personal de la misma Universidad.

Artículo cincuenta y nueve.- Incapacidad laboral transitoria.- La Universidad completará las percepciones que el trabajador perciba durante la situación de incapacidad laboral transitoria hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales durante los dieciocho meses de la incapacidad laboral transitoria.

Artículo sesenta.- Jubilación.- 1. Al producirse la jubilación forzosa o la invalidez permanente absoluta de un trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

Idéntico derecho existirá, con los mismos requisitos antes dichos y a favor de sus herederos, en caso de fallecimiento.

2. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto, y en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre. Dichos trabajadores tendrán los mismos derechos que los del apartado primero.

En todo caso, las plazas que queden vacantes por jubilación no podrán amortizarse y se cubrirán con contratos de igual o análoga naturaleza que los que se sustituyen.

3. El personal afectado por este Convenio podrá jubilarse a partir de los sesenta años, concediéndoles una gratificación, por una sola vez y por el referido hecho, de acuerdo con la siguiente escala:

Sesenta años, 750.000 pesetas.  
Sesenta y un años, 650.000 pesetas.  
Sesenta y dos años, 550.000 pesetas.  
Sesenta y tres años, 450.000 pesetas.  
Sesenta y cuatro años, 250.000 pesetas.

4. Los hijos de los trabajadores jubilados de la Universidad tendrán los mismos derechos que los reconocidos a los de los funcionarios jubilados de la misma.

Artículo sesenta y uno.- Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar el periodo de carencia para alcanzar derecho a pensión de jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo sesenta y dos.- Instalaciones deportivas.- Los trabajadores tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho a la utilización de las instalaciones deportivas de la Universidad, en las mismas condiciones que el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo sesenta y tres.- Anticipos reintegrables.- Las Universidades podrán conceder anticipos reintegrables a su personal laboral en las mismas condiciones que a los funcionarios que prestan servicio en la Universidad.

#### TÍTULO XV

##### Derechos de representación sindical.

Artículo sesenta y cuatro.- Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer libremente en el centro de trabajo sus opiniones.

Artículo sesenta y cinco.- Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo sesenta y seis.- Todo trabajador podrá disponer de veinte horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de Entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión y a la que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho se dará comunicación a la Gerencia con cuarenta y ocho horas de anticipación y aportando la correspondiente citación cuando ello sea factible.

Artículo sesenta y siete.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser constituida la Asamblea de los Trabajadores de la Universidad, de un Centro o de varios Centros de la misma. Deberá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o por un 20 por 100 de los trabajadores de la plantilla.

Artículo sesenta y ocho.- Tendrán derecho a reunirse en un local de la Universidad facilitado por la Gerencia, sin su presencia, y debiendo ésta recibir comunicación previa con cuarenta y ocho horas de antelación.

Artículo sesenta y nueve.- En el caso de estarse negociando un Convenio Colectivo podrán reunirse dentro del horario de trabajo con un límite de seis horas en el periodo de un mes y con sólo veinticuatro horas de preaviso.

Artículo setenta.- Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68.E del Estatuto de los Trabajadores, podrán acordar la acumulación de las horas sindicales en uno o varios de sus miembros, comunicándolo a la Gerencia.

Artículo setenta y uno.- Delegados Sindicales.- Se reconoce el derecho de las Centrales Sindicales a ser representadas en la Universidad por Delegados sindicales, en los términos del artículo 10 de la Ley 11/1985 sobre Libertad Sindical.

Artículo setenta y dos.- Los Delegados sindicales tendrán los derechos que les reconozca la Ley y los que se expresan en este Convenio:

Derecho a la libre difusión en la Universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones, que puedan interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.

De reunión en los locales de la Universidad en las mismas condiciones que se señalen para la Asamblea de los trabajadores.

De ser informados de los asuntos de la Universidad en los términos fijados para los Delegados de Personal y Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el artículo 65.2 de esta norma.

Artículo setenta y tres.- Los representantes de las Secciones Sindicales de Empresa, tendrán las mismas garantías, en caso de expediente disciplinario que la Ley reconoce a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, y este derecho les será aplicable hasta un año después de la extinción de su mandato, en los términos previstos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo setenta y cuatro.- En todas las Universidades y además en aquellos Centros con una plantilla superior a 100 trabajadores, se facilitará un local para la actividad sindical. Asimismo se dispondrá de tableros de anuncios reservados a la libre comunicación sindical en todos los Centros.

Artículo setenta y cinco.- Las Universidades descontarán en la nómina mensual de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales el importe de la cuota sindical que corresponda, a requerimiento de los mismos y previa presentación de las Ordenes de descuento individuales y de los datos bancarios a que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Dirección del Centro entregará fotocopia de la orden de transferencia a los Delegados sindicales correspondientes, si los hubiere.

#### DISPOSICION ADICIONAL

Disposición adicional.- Las retribuciones contenidas en este convenio vienen referidas en sus cuantías a pesetas de 1.989, garantizándose la negociación de la revisión salarial que proceda para 1.990 y 1991.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- No obstante lo dispuesto en el artículo 21, las Universidades tendrán aprobada obligatoriamente su Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral en el plazo máximo de 6 meses a partir de la fecha de publicación de este Convenio, mediante propuesta previa acordada entre la Gerencia y el Comité de Empresa que garantice la adecuación de la situación laboral de aquel personal que viniese ocupando puestos que resulten clasificados en otro grupo y/o categoría.

En caso de que, a este término, no se hubiese publicado la Relación en cuestión en alguna Universidad la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación arbitrará medidas conducentes a garantizar tal publicación en el menor lapso de tiempo posible.

Los trabajadores no se verán afectados negativamente por este eventual incumplimiento.

Segunda.- Los actuales Ayudantes de Bibliotecas con capacidad demostrada mediante una prueba a realizar por la Universidad en el plazo máximo de seis meses desde la publicación de este Convenio se integrarán, a extinguir, en el grupo tercero del Anexo I.

En el caso de que no se supere la prueba o de que no se presente a ella, el trabajador permanecerá, igualmente a extinguir, en el grupo IV.

Tercera.- El personal actualmente integrado en el Grupo III en categorías que no aparecen enumeradas en el punto 2 del Anexo I, quedará integrado en la categoría genérica de técnicos especialistas, a excepción de los Jefes de Sección de Administración y Oficinas y Administradores de Colegios Mayores, que se integrarán como categoría a extinguir.

Cuarta.- Con efectos económicos del día siguiente al de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial del Estado, y en tanto desempeñe su actual función, el personal proveniente del Grupo IV del anterior convenio percibirá "ad personam" un complemento tal que, sumado a su sueldo base, sea equivalente a lo que percibiría entre sueldo base y complemento de Jefatura, el trabajador de mayor categoría de los que estén a su cargo.

Quinta.- La Comisión Paritaria, en un plazo de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio, estudiará el modo de compensar o resolver, en su caso, el problema del desplazamiento a los campus ubicados fuera del término municipal.

Sexta.- La Comisión Paritaria definirá, en el plazo máximo de tres meses a partir de la publicación del presente Convenio, las funciones de aquellas categorías que se juzgue necesario y, entre ellas, la del trabajador de mantenimiento general.

Septima.- El personal afectado por el artículo 15. c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su nueva redacción dada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, que se encuentre en excedencia podrá optar por reincorporarse a la Universidad en cualquier puesto de trabajo de su categoría o de categoría inferior.

#### DISPOSICION FINAL

Disposición final.- En todo lo no previsto expresamente en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas legales y reglamentarias aplicables al personal laboral de la Administración del Estado y de sus Organismos Autónomos, debiendo, por la Comisión Paritaria, adaptarse aquellas de las disposiciones de éste que viniesen a entrar en contradicción con el derecho estatal antedicho con motivo de su eventual modificación o ampliación.

#### A N E X O I

#### GRUPOS RETRIBUTIVOS Y CATEGORIAS ENCUADRADAS EN ESTE CONVENIO

##### 1. Definición de los grupos:

- Grupo I.- Estará constituido por aquel personal que, estando en posesión de título Universitario de Segundo Ciclo, u oficialmente equivalente, exigido para el acceso al puesto de trabajo, realiza con plena responsabilidad las funciones para las que está facultado por su título profesional.
- Grupo II.- Estará constituido por aquel personal que, estando en posesión del título Universitario de Primer Ciclo, u oficialmente equivalente, exigido para el acceso al puesto de trabajo, realiza con plena responsabilidad las funciones para las que está facultado por su título profesional.
- Grupo III.- Estará constituido por aquel personal que, estando en posesión del título de Formación Profesional de Segundo Grado, o teniendo una formación práctica equivalente para el desempeño del puesto de trabajo, domina con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar y que, por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada.
- Grupo IV.- Estará constituido por aquel personal que, estando en posesión del título de Formación Profesional de Primer Grado, o teniendo una formación práctica equivalente para el desempeño del puesto de trabajo, dominan su oficio respectivo y realizan las tareas que les sean propias.
- Grupo V.- Estará constituido por aquel personal que, sin la capacidad profesional y experiencia propias de los integrantes del Grupo IV, colaboran en los trabajos generales propios de su oficio y, en su caso, bajo su dirección.
- Grupo VI.- Estará constituido por aquel personal que desarrolla funciones u oficios no cualificados, carentes de responsabilidad técnica.

##### 2. Encuadramiento de categorías en los grupos anteriores

GRUPO RETRIB.	CATEGORIA
1º	Titulados Superiores
2º	Diplomados Universitarios y Arquitectos e Ingenieros Técnicos.
3º	Técnicos Especialistas. Delineante proyectista. Conductor de autobús.
4º	Intendante, a extinguir. Conserje, a extinguir. Gobernante, a extinguir. Jefe de cocina, a extinguir. Jefe de Grupo, a extinguir. Almacenero. Dispensero. Recepcionista. Auxiliar de Clínica. Maquetista. Encuadernador artístico. Grabador artístico. Corrector. Socorrista. Oficiales de Laboratorio. Oficiales de oficio. Conductor. Medios en vivo.

GRUPO RETRIB.	CATEGORIA
	Delineante. Oficial de Administración, a extinguir. Cocinero. Perforista.
5º	Telefonista. Auxiliar de administración, a extinguir. Auxiliar en biblioteca. Ayudante de oficio.
6º	Ordenanza. Mozo. Vigilante. Personal de limpieza. Camarero. Personal de lavado, costura y plancha.

## ANEXO II

## 1. SALARIO BASE:

Grupo I	2.237.115 pesetas anuales en 15 pagas.
Grupo II	1.866.570 pesetas anuales en 15 pagas.
Grupo III	1.637.284 pesetas anuales en 15 pagas.
Grupo IV	1.339.491 pesetas anuales en 15 pagas.
Grupo V	1.260.448 pesetas anuales en 15 pagas.
Grupo VI	1.213.749 pesetas anuales en 15 pagas.

## 2. COMPLEMENTO DE INFORMATICA:

Grupo I	500.000 pesetas anuales.
Grupo II	250.000 pesetas anuales.
Grupo III	125.000 pesetas anuales.

## 3. COMPLEMENTO DE SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

Se percibirán 3.250 pesetas por jornada trabajada en estos días.

## MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

**426** *ORDEN de 18 de septiembre de 1990 por la que se dispone la publicación para general conocimiento y cumplimiento del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 2.027/1986, promovido por la Procuradora de los Tribunales doña María Aurora Gómez Villaboa y Mandri, en nombre y representación de don Maximiliano Ovono Afugu.*

Ilmos. Sres.: La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid ha dictado sentencia, con fecha 17 de marzo de 1989, en el recurso contencioso-administrativo número 2.027/1986, en el que son partes, de una, como demandante, la Procuradora de los Tribunales doña María Aurora Gómez Villaboa y Mandri, en nombre y representación de don Maximiliano Ovono Afugu, y de otra, como demandada, la Administración General del Estado, representada y defendida por el Letrado del Estado.

El citado recurso se promovió contra la Resolución del Ministerio para las Administraciones Públicas, de fecha 31 de julio de 1985, que desestimaba el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución de la Subsecretaría del extinto Ministerio de la Presidencia, de fecha 8 de mayo de 1985, sobre integración en la Administración Civil del Estado.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallamos: Que, con desestimación del presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora de los Tribunales doña

María Aurora Gómez Villaboa y Mandri, en nombre y representación de don Maximiliano Ovono Afugu, en impugnación de la Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia del Gobierno, de fecha 31 de julio de 1985, desestimatoria del recurso de reposición formulado contra la Resolución del mismo Organismo, de fecha 8 de mayo de 1985, también impugnada, por la que se deniega la petición de integración en la Administración Civil del Estado; debemos declarar y declaramos que dichas resoluciones son conformes al ordenamiento jurídico, no procediendo su nulidad, absolviendo a la Administración demandada de las pretensiones de la parte actora; sin expresa imposición de costas procesales.»

En su virtud, este Ministerio para las Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto la publicación de dicho fallo en el «Boletín Oficial del Estado», para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos de la mencionada sentencia.

Lo que digo a VV. II.

Madrid, 18 de septiembre de 1990.-P. D. (Orden de 25 de mayo de 1987), el Subsecretario, Juan Ignacio Moltó García.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Directora general de la Función Pública.

**24427** *ORDEN de 18 de septiembre de 1990 por la que se dispone la publicación para general conocimiento y cumplimiento del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Valladolid, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el recurso contencioso-administrativo 124/1989, promovido por don Manuel Serrano Valiente.*

Ilmos. Sres.: La Sala de lo Contencioso-Administrativo de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, ha dictado sentencia, con fecha 27 de marzo de 1990, en el recurso contencioso-administrativo número 124/1989, en el que son partes, de una, como demandante, don Manuel Serrano Valiente, y de otra, como demandada la Administración General del Estado, representada y defendida por el Letrado del Estado.

El citado recurso de promovió contra la desestimación tácita del Ministerio para las Administraciones Públicas de los recursos de reposición interpuestos contra las Resoluciones de la Dirección General de la Función Pública, de fechas 21 de octubre y 25 de noviembre de 1988, sobre convocatorias de concurso de traslados para funcionarios de Administración Local.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo, sin expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Ministerio para las Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto la publicación de dicho fallo en el «Boletín Oficial del Estado», para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos de la mencionada sentencia.

Lo que digo a VV. II.

Madrid, 18 de septiembre de 1990.-P. D. (Orden de 25 de mayo de 1987), el Subsecretario, Juan Ignacio Moltó García.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Directora general de la Función Pública.

**24428** *ORDEN de 18 de septiembre de 1990 por la que se dispone la publicación para general conocimiento y cumplimiento del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso contencioso-administrativo 661/1985, promovido por doña Irene Vilarrodona Viles.*

Ilmos. Sres.: La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha dictado sentencia, con fecha 28 de febrero de 1989, en el recurso contencioso-administrativo número 661/1985, en el que son partes, de una, como demandante, doña Irene Vilarrodona Viles, y de otra, como demandada, la Administración General del Estado, representada y defendida por el Letrado del Estado.

El citado recurso de promovió contra la desestimación tácita del Ministerio para las Administraciones Públicas del recurso de reposición