

Número 5873

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación laboral - Convenios Colectivos

Expediente 37/90

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para "Centro Asociado U.N.E.D. de Cartagena" (Personal no docente), de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 26-4-90, cuya representación de la empresa, está formada por representantes de la empresa, y la de los trabajadores por las centrales sindicales U.G.T., y CC.OO., y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 9-5-90, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985; esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

**ACUERDA:**

**Primero:** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

**Segundo:** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 18 de mayo de 1990.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.  
(D.G. 360)

**CONVENIO PARA EL CENTRO ASOCIADO DE LA  
U.N.E.D. DE CARTAGENA  
P.A.S. (PERSONAL NO DOCENTE)**

**TÍTULO I****Disposiciones generales****CAPÍTULO I****Ámbito de aplicación**

**Artículo 1º**— El presente Convenio afecta a todo el personal en régimen de contrato laboral, que preste sus servicios en el Centro Regional de la U.N.E.D. de Cartagena.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, los que desempeñen las funciones directivas y los Tutores del Centro.

**Artículo 2º— Ámbito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma. Sus efectos económicos se aplicarán desde el día uno de enero de 1990, al 31 de diciembre de 1990.

**CAPÍTULO II****Denuncia, revisión y prórroga del Convenio**

**Artículo 3º**— El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del día uno de enero de 1991; por tácita reconducción, si no mediase expresa denuncia del mismo por cualesquiera de las partes firmantes, con una antelación de un mes al término de su período de vigencia, o al de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 4º**— No obstante, lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del día uno de enero de cada año de prórroga.

**Artículo 5º**— Denunciado el Convenio, las partes firmantes, se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del Convenio o de la prórroga.

**CAPÍTULO III****Comisión de vigilancia del Convenio**

**Artículo 6º**— Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

**Artículo 7º**— La Comisión Paritaria estará constituida por quien o quienes delegue el Consorcio y por los representantes de los trabajadores del Centro Regional de la U.N.E.D., teniendo ambas partes el mismo número de representantes.

**CAPÍTULO IV**

**Artículo 8º**— La disciplina, jerarquía y organización del trabajo se ajustarán a los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones aplicables, y a los usos y costumbres universitarias propias de este tipo de centros.

**TÍTULO II****CAPÍTULO I****Clasificación del personal**

**Artículo 9º**— El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica en los grupos y categorías siguientes:



*Personal Administrativo.*

## 1º— Administración y Oficinas:

- A) Jefe de Sección.
- B) Jefe de Negociado.
- C) Subjefe de Negociado.
- D) Oficial de 1ª
- E) Oficial de 2ª
- F) Auxiliar.
- G) Auxiliar de Biblioteca.

## 2º— Proceso de datos:

- A) Operador.
- B) Perforista-grabador.

## 3º— Personal Subalterno:

- A) Recepcionista 1ª, Encargado General del Centro.
- B) Recepcionista 2ª, Telefonista.
- C) Ordenanza de Mantenimiento.
- D) Personal de Limpieza.
- E) Auxiliar de Librería y Reprografía.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas, si el volumen de la actividad del Centro, y sus necesidades no lo requieren, y las disposiciones legales vigentes no lo exigen. Las definiciones correspondientes a las mencionadas categorías son las que se reflejan en este Convenio.

La posesión de Títulos o Diplomas académicos no modifica por sí la categoría laboral de quienes los ostenten o posean.

**Clasificación del personal por razón de su permanencia**

**Artículo 10º—** El personal, afectado por el presente Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones, que las indicadas en los artículos siguientes y aquellas establecidas en la Ley, y teniendo en cuenta las condiciones específicas del sector.

**Artículo 11º—** El personal admitido en el Centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo, una vez transcurrido el período de prueba.

**Artículo 12º—** Es personal interino, el contratado para sustituir personal fijo con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que, en el contrato de trabajo, se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

**Artículo 13º—** Es personal eventual, el que se contrata por el Centro para realizar trabajos esporádicos y ocasionales, de duración limitada, por razones transitorias y circunstanciales.

**Artículo 14º—** Personal contratado a tiempo determinado es el contratado para un período de tiempo prefijado. En los supuestos de prórroga de los contratos de esta modalidad, será preciso el común acuerdo de las partes antes del vencimiento del plazo.

**Artículo 15º—** Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

**Artículo 16º—** Además de las modalidades anteriormente reseñadas cabrán todas aquellas que estén contempladas en la legislación vigente.

**CAPÍTULO II****Contratación, período de prueba, vacantes y ceses de personal**

**Artículo 17º—** El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular del Centro.

**Artículo 18º—** a) Todo el personal fijo de nuevo ingreso, quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que se establece en este Convenio. La duración máxima del período de prueba será de un mes.

b) Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el Titular del Centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho de indemnización.

c) Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose a todo los efectos dicho período.

**Artículo 19º—** Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición se le computarán los días trabajados como válidos, para el período de prueba y para la antigüedad en el Centro.

**Artículo 20º—** Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes, los Organismos competentes.

A solicitud del trabajador, su ejemplar deberá llevar el enterado del Representante Sindical en el Centro.

**Vacantes**

**Artículo 21º—** *Personal Administrativo.*

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal administrativo serán provistas en base a los siguientes criterios:

A) Las del Jefe de Sección o de Secretaría, serán de libre designación del Titular del Centro.

B) Las de Jefe de Negociado, por antigüedad, previa prueba de aptitud entre los Oficiales 1ª Administrativos.



C) Los Oficiales de 2.<sup>a</sup> y Auxiliares Administrativos, con cinco años de servicio en la categoría, ascenderán a la categoría superior automáticamente; y de no existir vacantes, continuarán en su categoría, con la retribución de Oficial 1.<sup>a</sup> y Oficial 2.<sup>a</sup>

### 2.º Personal Subalterno y de Servicios

Las vacantes que se produzcan entre este personal serán provistas con arreglo a los siguientes criterios:

A) Las vacantes de Recepcionista de 1.<sup>a</sup>, serán cubiertas por el Centro, entre los Recepcionistas de 2.<sup>a</sup>, por orden de antigüedad en el servicio, siempre que al que pudiera corresponder el puesto por este sistema reuniera las condiciones necesarias y las aptitudes precisas para el desempeño de dicho cargo.

B) Los Ordenanzas de mantenimiento, con cinco años de servicio en la categoría, ascenderán a Recepcionistas de 2.<sup>a</sup>, y de no existir vacantes, continuarán como Ordenanzas de Mantenimiento, con la retribución de Recepcionistas de 2.<sup>a</sup>

**Artículo 22.º**— La composición de los Tribunales que juzgan las pruebas de aptitud, estarán presididos por Representantes del Consorcio y por Representantes de los Trabajadores. La composición de dicho Tribunal será paritaria.

### Ceses

**Artículo 23.º**— A) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro, vendrá a obligado a ponerlo en conocimiento del Titular del mismo, por escrito con un plazo de preaviso de quince días.

B) El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al Centro a descontarse de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

C) Si el Centro recibe en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación.

**Artículo 24.º**— El cese del personal "no fijo" tendrá lugar, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización, al finalizar su contrato de trabajo salvo disposición legal en contrario.

A) El de personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato por expiración del plazo convenido o a la terminación de la tarea o servicio específico que determina aquél.

B) El del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre el titular a quien sustituye el trabajador interino.

Desaparecida la causa que motivó la interinidad, por concurrir la circunstancia expuesta en el párrafo anterior, o por que se extinguiera el contrato de trabajo del titular sustituido, si el interino continuase prestando servicios se convertirá en fijo.

## TÍTULO III

### Retribuciones

**Artículo 25.º**— Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio son las establecidas en las tablas salariales y el articulado del mismo. Dichas retribuciones se entienden brutas, practicándose en ellas los descuentos procedentes por razón de Impuestos y Seguridad Social, u otros Regímenes de Previsión obligatoria.

**Artículo 26.º**— 1.º El sueldo mensual para cada una de las categorías es el que se indica en el apéndice "Tablas Salariales".

2.º Las cantidades que figuran en dicho apéndice corresponden a las jornadas anuales que para las diferentes categorías se pactan.

3.º Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará de los siguientes complementos salariales:

A) Antigüedad: por cada trienio perfeccionado, el trabajador tendrá derecho al complemento de antigüedad que se indica en las tablas, no pudiendo exceder el mismo de los topes señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día uno del mes siguiente al de su vencimiento.

B) Complementos periódicos superiores al mes: una paga extraordinaria en el mes de junio, y otra en diciembre, pagaderas el día quince de cada uno de estos meses. La cuantía de cada una de ellas será la de una mensualidad del sueldo, más el complemento y la antigüedad. Las dos pagas podrán prorratearse, de mutuo acuerdo, entre los doce meses del año.

**Artículo 27.º**— 1.º Son horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada máxima legal.

2.º El módulo para la determinación de la hora ordinaria se obtiene dividiendo el sueldo base más el complemento de Convenio, más los trienios acumulados; multiplicando todo ello por catorce pagas, entre el número de horas anuales de trabajo efectivo. La cantidad así resultante, incrementada en el 75% legalmente establecido determinará el valor de la hora extraordinaria.

3.º En función de las causas que las determinen, las horas extraordinarias se dividen en tres grupos:

A) Son horas extraordinarias de fuerza mayor o perentoria necesidad, las que se efectúan para evitar o reparar siniestros, averías que impidan o dificulten gravemente las normales actividades y otras calamidades extraordinarias. Su realización será obligatoria y su número no se tendrá en cuenta respecto a los límites máximos autorizados.

B) Se consideran horas extraordinarias estructurales, las necesarias por pedidos o trabajos imprevistos, ausencias imprevistas, cambios de turno, y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad económica (como Actos Académicos, Cursos, Jornadas, etc.).

C) Se consideran horas extraordinarias habituales, las que no responden a los supuestos de horas extraordinarias de fuerza mayor o estructurales, contempladas en los apartados anteriores.



## TÍTULO IV

*Régimen asistencial*

## CAPÍTULO I

## Mejoras sociales

**Artículo 28º**— El Centro concederá a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, un premio de jubilación que se hará efectivo en el momento de producirse la misma y siempre y cuando hubiese cumplido quince años de antigüedad en el Centro. El citado premio consistirá en el importe correspondiente a tres mensualidades y una más por cada cinco años que excedan de los quince primeros, hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años.

**Artículo 29º**— Todo trabajador por el presente Convenio, tendrá derecho a matrícula gratuita para sí y para sus hijos en el Centro donde presta sus servicios.

La gratuidad mencionada afectará únicamente a los cursos ordinarios.

Los trabajadores, caso de cumplir las condiciones señaladas por la convocatoria, ejercerán el derecho de solicitud de ayudas al estudio, sea cual sea la entidad convocante. Si les son concedidas reintegrarán al Centro las cantidades percibidas.

El beneficio de enseñanza gratuita previsto en el presente artículo se aplicará en proporción a la dedicación, salvo en aquellos en que la dedicación al Centro sea la única actividad remunerada del trabajador.

**Artículo 30º**— El Centro deberá contratar pólizas de seguro que garanticen la cobertura de accidentes y responsabilidad civil del personal en régimen de dedicación exclusiva y con contrato de más de la mitad de la jornada normal. Deberán estar en vigor durante el período de vigencia del presente Convenio, pudiendo prorrogarse o modificarse a petición de las partes firmantes.

El Centro será el tenedor y depositario de las pólizas correspondientes.

**Artículo 31º**— En cuanto a los derechos sindicales, se estará a lo previsto en la legislación vigente, siendo exclusivamente de aplicación para el Centro al que afecta el presente Convenio, los siguientes acuerdos:

A) Se garantizará el derecho que los trabajadores del Centro tienen a reunirse en asamblea en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el normal desarrollo de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

B) Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección del Centro.

C) El Delegado del Personal tendrá todas las garantías expresadas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO V

*Enfermedad, permisos, jornada, vacaciones, excedencias y jubilaciones*

## CAPÍTULO I

## Enfermedad y permisos

**Artículo 32º**— En los supuestos de incapacidad laboral transitoria y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más, si tiene consolidado un trienio de antigüedad.

**Artículo 33º**— La mujer que esté en situación de incapacidad laboral transitoria a causa de embarazo, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parte múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas.

**Artículo 34º**— Los trabajadores, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho período no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges; la mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

**Artículo 35º**— El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Hasta tres días en caso de nacimiento, fallecimiento de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Un día por boda de un hijo o hermano.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento



del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

**Artículo 36º**— Todo el personal podrá solicitar hasta treinta días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si se hace con un preaviso de quince días; siempre y cuando no suponga prolongación de sus períodos vacacionales.

**Artículo 37º**— Para los cursos de perfeccionamiento y formación profesional, el permiso del párrafo anterior será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación del Centro. En caso de que el trabajador disfrutara de Beca, el Centro abonará tan sólo al diferencia entre el importe de ésta y el salario del trabajador.

**Artículo 38º**— Cuando sea el Centro quien proponga cursos de perfeccionamiento o formación profesional, el personal asistente dispondrá del tiempo necesario para asistir a los mismos con derecho a la percepción íntegra de los haberes salariales.

**Artículo 39º**— El Centro autorizará a los trabajadores a su servicio que realicen estudios para la obtención de un título académico o profesional, y concederá a los mismos, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes, tengan o no carácter eliminatorio, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula para tales estudios y la justificación, asimismo, de haber concurrido a éstos.

## CAPÍTULO II

### Jornada de trabajo

**Artículo 40º**— A) El total de horas de trabajo semanales de todo el personal No Docente, será de 35 horas, de lunes a viernes. La jornada en cómputo anual será de 1.416 horas.

B) Todo el personal realizará jornada continuada en los períodos no lectivos. Durante esos períodos se podrán establecer turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

C) Atendiendo en lo posible a las conveniencias del personal y respetando siempre la jornada máxima, los horarios de trabajo del personal No Docente, estarán subordinados a las necesidades docentes, y en consecuencia, podrán ser revisados para ajustarlos a los planes que establezca el Centro, al distribuir y coordinar las clases teóricas y prácticas de acuerdo con los Planes de Estudios vigentes, el número de alumnos, las aulas, etc., y las demás actividades culturales y formativas propias del quehacer universitario.

D) Todo el personal podrá disfrutar, en el intermedio de su trabajo, de un descanso de quince minutos.

## CAPÍTULO III

### Vacaciones y permisos

**Artículo 41º**— Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a un mes completo de vacaciones al año.

En el caso de nuevo ingreso o baja, las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año. Además de lo indicado en el párrafo anterior, el personal No Docente, disfrutará las mismas vacaciones que las que disfruten los alumnos y profesorado, según disponga el calendario escolar, en Navidad y Semana Santa, si bien, el Centro, podrá establecer turnos entre el personal, al efecto de mantener unos servicios mínimos en el mismo, no considerándose extraordinario el trabajo realizado en tales turnos. Todo el personal del Centro, que realice estos trabajos disfrutará de un día más de vacación al año por cada día trabajado en esas fechas.

## CAPÍTULO IV

### Excedencias

**Artículo 42º**— La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

A) Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

C) Por la prestación del servicio militar o sustitutivo durante el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste.

D) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente.

E) Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, siempre que la gravedad esté debidamente acreditada. En todo caso, no podrá ser superior a doce meses.

**Artículo 43º**— El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado C) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de dos meses.

**Artículo 44º**— La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos un año de antigüedad en el Centro o no ha disfrutado de excedencia durante los tres años anteriores. Deberá solicitarla por escrito con la mayor antelación posible.

**Artículo 45º**— El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco.



El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente de reingreso en el Centro, en las vacantes de igual categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado por escrito su deseo de reingreso, antes de caducar el período de excedencia.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

**Artículo 46º.**— Si la concesión de excedencia voluntaria fuese motivada por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical tenga representatividad legal suficiente, se le reservará el puesto de trabajo, y se le computará la antigüedad durante el dicho período de excedencia. Así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

**Artículo 47º.**— Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en el artículo 46º, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente en el Centro.

## CAPÍTULO V

### Jubilaciones

**Artículo 48º.**— El Centro y sus trabajadores, de mutuo acuerdo podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial mediante la formalización de los oportunos contratos de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

El Personal No Docente se jubilará obligatoriamente a los sesenta y cinco años, pudiendo prorrogarse, de mutuo acuerdo, la actividad, bien por razones objetivas (trabajos de difícil sustitución, por ejemplo) o por razones subjetivas (no alcanzar el número máximo de años de cotización a efectos de la pensión de jubilación, período de carencia, etc.); y en todo caso a los setenta años.

## TÍTULO VI

### Faltas, sanciones e infracciones

#### CAPÍTULO I

##### Faltas

**Artículo 49º.**— Para el personal afectado por este Convenio, se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

*Son faltas leves:* Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

*Son faltas graves:* Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días. Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.

Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés en lo concerniente a su puesto de trabajo y categoría profesional. La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

*Son faltas muy graves:* Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un plazo de treinta días.

El abandono injustificado y reiterado de la función de su puesto de trabajo.

La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

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

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

El acoso sexual en el puesto de trabajo, cualquiera que sea su categoría profesional, por parte de otro trabajador tanto de superior como de inferior categoría.

**Artículo 50º.**— Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, las faltas leves a los diez días; las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días a partir de la fecha en que el Centro tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de 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.



## CAPÍTULO II

## Sanciones

**Artículo 51º**— Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

*Por faltas leves:* Amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito llegando inclusive al descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia y puntualidad no justificadas.

*Por faltas graves:* Amonestación por escrito, con conocimiento del Delegado del Personal, si el trabajador así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, con constatación en el expediente personal.

*Por faltas muy graves:* Apercibimiento de despido.

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

Despido.

En los dos últimos casos, con previa comunicación al Delegado de Empresa.

El apercibimiento puede ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.

**Artículo 52º**— Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. En los casos de sanciones por faltas muy graves se dará audiencia al interesado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

**Artículo 53º**— La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

## Disposiciones finales

1º— En tanto el personal laboral integrado en este Centro no suscriba otro Convenio, le serán de aplicación las disposiciones contenidas en el presente.

2º— El presente Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, será objeto de consideración conjunta.

En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas que, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

3º— Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser modificado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

4º— Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en las legislaciones general y laboral vigentes.

5º— El presente Convenio fijará una cláusula de revisión salarial para el presente año 1990, que contemple las variaciones que pudieran resultar del I.P.C. ahora aplicado, abonando de una sola vez, si se produce diferencia entre el incremento del I.P.C. del presente año y el 5'4% de la masa salarial bruta.

## APÉNDICE I

## Definición de las distintas categorías profesionales

Grupo I: *Personal Administrativo*

A) *Jefe de Sección:* Se considera Jefe de Sección a quien dirige en las oficinas el trabajo de uno o más Jefes de Negociado (o uno de éstos cuando su importancia, a juicio de la Dirección del Centro, lo requiera).

B) *Jefe de Negociado:* Es el empleado que, a las órdenes inmediatas del Jefe Superior Administrativo o del Jefe de Sección, se encarga de dirigir un Negociado Administrativo con o sin personal a sus órdenes.

C) *Subjefe de Negociado:* El Centro podrá establecer la categoría de Subjefe de Negociado en favor de quienes colaboren con los Jefes en sus funciones y los sustituyen habitualmente en sus ausencias.

D) *Oficial de 1.ª Administrativo:* Es el empleado que, por su capacitación profesional y experiencia desempeña las funciones burocrática, o contables más delicadas o de mayor responsabilidad, asumiendo incluso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores.

E) *Oficial 2.ª Administrativo:* Es el empleado que ejerce funciones burocráticas o contables, despacha correspondencia o tramita documentos que exijan iniciativa o responsabilidad.

F) *Auxiliar Administrativo:* Comprende esta categoría al empleado mayor de 18 años que realiza funciones administrativas y burocráticas bajo la dirección de su inmediato superior.

G) *Auxiliar de Biblioteca:* Son los empleados que se responsabilizan de la catalogación, ordenación, conservación, préstamo, etc., de los fondos bibliográficos, así como de la realización de los trabajos complementarios de carácter administrativo.

Grupo II: *Proceso de datos*

A) *Operador:* Es el empleado que está encargado de controlar el manejo de las máquinas que integran el ordenador, así como la ejecución de los programas y demás operaciones que se procesen en el mismo.

B) *Perforista-Grabador:* Es la persona que realiza las operaciones y tareas necesarias para el tratamiento de la información, perforación de fichas, grabación de cintas, verificaciones, etc.



**Grupo III: Personal subalterno**

A) *Recepcionista 1.º "Encargado General del Centro"*: Es el que, al frente del personal subalterno, cuida del orden, distribuye el servicio, atiende a la información y a la conservación de las distintas dependencias del Centro.

B) *Recepcionista 2.º Telefonista*: Es el que tiene encomendada la vigilancia de los locales durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos, incluso utilizando un vehículo cuando sea preciso, la recogida de llamadas telefónicas en la centralita, la entrega y franqueo de la correspondencia, así como la realización de cualquier otro trabajo similar que no requiera una particular especialización técnica.

C) *Ordenanza de Mantenimiento*: Es el empleado cuya misión consiste en realizar gestiones y recados fuera del Centro o dentro, ante oficinas de correos, bancos, organismos, etc., funciones de reparación de pequeñas averías y manejo de fotocopiadoras y multicopistas.

D) *Personal de Limpieza*: Es el encargado de hacer la limpieza en las aulas, despachos, servicios y demás dependencias del Centro.

F) *Auxiliar de Librería*: Es la persona que en las dependencias de librería atiende al público, ejecutando los pedidos y liquidaciones de material de librería, encargándose del cobro de tales servicios, cuidando de mantener al día el stock del material propio del departamento, etc.

TABLA SALARIAL DEL AÑO 1990

Categoría	Sueldo base	Complemento	Trienio	Total
Jefe de Sección .....	117.781	67.265	3.412	2.590.644
Jefe de Negociado .....	107.781	57.265	3.058	2.310.644
Subjefe de Negociado .....	107.781	47.265	2.691	2.170.644
Oficial 1.º Administrativo .....	107.781	37.265	2.691	2.030.644
Oficial 2.º Administrativo .....	107.781	27.265	2.691	1.890.644
Auxiliar Administrativo .....	94.350	32.278	2.691	1.772.792
Auxiliar Biblioteca .....	94.350	32.278	2.691	1.772.792
Auxiliar Librería .....	89.556	32.531	2.691	1.709.218
Recepcionista 1.º .....	98.313	44.168	2.691	1.994.734
Recepcionista 2.º .....	89.556	32.532	2.691	1.709.232
Ordenanza Mantenimiento .....	89.556	32.532	2.691	1.709.232
Limpiador .....	85.018	22.531	2.691	1.505.586
Operador .....	107.781	27.265	2.691	1.890.644
Grabador-Perforista .....	94.350	32.531	2.691	1.776.334