

# III Convenio Colectivo PTGAS Laboral UNED

---

**Texto Consolidado**

10 de septiembre de 2024

**#SOMOS2030**

[www.uned.es](http://www.uned.es)

**UNED**



### **III Convenio Colectivo PTGAS Laboral UNED - Texto consolidado**

Última actualización publicada: 10 de septiembre de 2024.

*Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización*

© UNED



# Índice de contenidos

<b>Índice de contenidos</b> .....	<b>3</b>
<b>Capítulo 1. Determinación de las partes que conciertan el Convenio</b> .....	<b>8</b>
Artículo 1. Partes que formalizan el Convenio .....	8
<b>Capítulo 2. Ámbito de aplicación y vigencia</b> .....	<b>8</b>
Artículo 2. Ámbito del Convenio .....	8
Artículo 3. Vigencia .....	9
<b>Capítulo 3. Interpretación, seguimiento y condiciones de aplicación del convenio</b> .	<b>11</b>
Artículo 4. Comisión Paritaria .....	11
Artículo 5. No discriminación .....	12
Artículo 6. Compensación y absorción .....	12
Artículo 7. Condiciones más beneficiosas .....	12
<b>Capítulo 4. Organización del trabajo</b> .....	<b>13</b>
Artículo 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo .....	13
Artículo 9. Relación de Puestos de Trabajo .....	13
Artículo 10. Teletrabajo .....	14
Artículo 11. Documento de identificación .....	14
Artículo 12. Certificaciones de servicios .....	15
<b>Capítulo 5. Clasificación profesional</b> .....	<b>15</b>
Artículo 13. Grupos profesionales .....	15
Artículo 14. Niveles de los grupos profesionales .....	16
<b>Capítulo 6. Modificación de las condiciones de trabajo y movilidad funcional</b> .....	<b>16</b>
Artículo 15. Movilidad funcional .....	16
Artículo 16. Capacidad disminuida .....	17
<b>Capítulo 7. Ingreso, provisión de puestos de trabajo y contratación temporal</b> .....	<b>18</b>
Artículo 17. Ingreso .....	18
Artículo 18. Sistemas de provisión de puestos de trabajo .....	18
Artículo 19. Concurso de traslado .....	21
Artículo 20. Promoción interna .....	22
Artículo 21. Pruebas selectivas de acceso libre .....	23
Artículo 22. Período de prueba .....	24
Artículo 23. Tribunales .....	25



Artículo 24. Movilidad entre las Administraciones Públicas .....	25
Artículo 25. Contratación temporal .....	26
<b>Capítulo 8. Jornada de trabajo .....</b>	<b>27</b>
Artículo 26. Jornada de trabajo .....	27
Artículo 27. Período de descanso .....	28
Artículo 28. Absentismo .....	28
Artículo 29. Horas extraordinarias .....	28
Artículo 30. Calendario laboral .....	29
<b>Capítulo 9. Vacaciones, permisos y licencias .....</b>	<b>29</b>
Artículo 31. Vacaciones .....	29
Artículo 32. Permisos retribuidos .....	30
Artículo 33. Reducciones de jornadas .....	33
Artículo 34. Licencias .....	33
<b>Capítulo 10. Suspensión y extinción del contrato de trabajo .....</b>	<b>34</b>
Artículo 35. Suspensión con reserva de puesto .....	34
Artículo 36. Excedencia por cuidado de familiares .....	36
Artículo 37. Excedencia voluntaria .....	37
Artículo 38. Excedencia forzosa .....	37
Artículo 39. Excedencia por incompatibilidad .....	37
Artículo 40. Jubilación .....	38
<b>Capítulo 11. Retribuciones .....</b>	<b>38</b>
Artículo 41. Estructura salarial .....	38
Artículo 42. Recibo del salario .....	39
Artículo 43. Salario base .....	39
Artículo 44. Antigüedad .....	39
Artículo 45. Complemento de jornada de mañana y tarde .....	40
Artículo 46. Complemento de Desarrollo de Proyectos Informáticos (DEPI) .....	40
Artículo 47. Complemento de Plena Disponibilidad .....	40
Artículo 48. Complemento de Coordinación de Proyectos .....	42
Artículo 49. Pagas extraordinarias .....	42
Artículo 50. Indemnizaciones por razón del servicio .....	42
<b>Capítulo 12. Formación .....</b>	<b>43</b>
Artículo 51. Plan de Formación .....	43
Artículo 52. Cursos de formación al puesto .....	43
Artículo 53. Cursos para la promoción interna o profesional .....	44

Artículo 54. Cursos para la promoción horizontal o general .....	45
Artículo 55. Seminarios, jornadas y congresos .....	46
Artículo 56. Estudios reglados .....	46
Artículo 57. Permisos para la formación.....	46
Artículo 58. Reconocimiento de la formación .....	47
<b>Capítulo 13. Acción Social y Plan de Igualdad.....</b>	<b>47</b>
Artículo 59. Programa de Acción Social .....	47
Artículo 60. Enseñanza universitaria .....	48
Artículo 61. Anticipos y préstamos reintegrables .....	48
Artículo 62. Ayuda de transporte .....	48
Artículo 63. Indemnización por invalidez y muerte .....	48
Artículo 64. Prestaciones por jubilación .....	48
Artículo 65. Jubilación parcial y anticipada.....	51
Artículo 66. Incapacidad temporal .....	52
<b>Capítulo 14. Seguridad y salud laboral .....</b>	<b>52</b>
Artículo 67. Salud laboral.....	52
Artículo 68. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud laboral .....	53
Artículo 69. Servicio de Prevención.....	53
Artículo 70. Implantación de la prevención.....	53
Artículo 71. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales	54
Artículo 72. Medios y equipos de protección personal.....	55
Artículo 73. Protección de los trabajadores especialmente sensibles .....	55
Artículo 74. Protección a la maternidad.....	55
Artículo 75. Vigilancia de la salud.....	56
Artículo 76. Medio ambiente .....	56
Artículo 77. Servicio y trabajo.....	57
Artículo 78. Botiquín de primeros auxilios .....	57
Artículo 79. Movilidad por razones de salud.....	57
Artículo 80. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención por las empresas contratistas.....	58
<b>Capítulo 15. Derechos sindicales .....</b>	<b>58</b>
Artículo 81. La representación colectiva de los trabajadores.....	58
Artículo 82. Representación unitaria de los trabajadores.....	59
Artículo 83. Representación sindical .....	59
Artículo 84. Derechos y garantías de los miembros de los órganos unitarios de representación, secciones sindicales y delegados sindicales.....	60



Artículo 85. Cuota sindical .....	60
<b>Capítulo 16. Régimen disciplinario .....</b>	<b>60</b>
Artículo 86. Régimen disciplinario .....	60
Artículo 87. Faltas .....	61
Artículo 88. Sanciones .....	64
Artículo 89. Prescripción de faltas y acciones .....	65
Artículo 90. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales .....	65
Artículo 91. Responsabilidad .....	66
Artículo 92. Denuncia .....	66
<b>Disposiciones Adicionales .....</b>	<b>67</b>
Primera .....	67
Segunda .....	67
Tercera.....	67
Cuarta .....	67
<b>Disposiciones Transitorias .....</b>	<b>68</b>
Primera .....	68
Segunda .....	68
Tercera.....	68
Cuarta .....	69
Quinta .....	69
Sexta.....	69
Séptima.....	70
Octava.....	70
<b>Anexo I. Definición de grupos profesionales .....</b>	<b>71</b>
Grupos .....	71
Grupo I .....	71
Grupo II .....	71
Grupo III .....	72
Grupo IV .....	72
<b>Anexo II. Estructura de las pruebas y baremo de méritos para ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional en la UNED .....</b>	<b>73</b>
Provisión de puestos vacantes de Nivel de Jefatura de todos los grupos profesionales .....	73
Valoración del trabajo desarrollado .....	73
Antigüedad .....	74
Formación .....	74

Igualdad de género.....	75
Provisión de puestos vacantes de Nivel A de todos los grupos profesionales .....	75
Valoración del trabajo desarrollado .....	75
Antigüedad .....	76
Formación .....	76
Igualdad de género.....	77
Memoria .....	77
Provisión de puestos vacantes de Nivel B de todos los grupos profesionales .....	77
<b>Anexo III. Acuerdo de movilidad entre UNED y otras universidades y organismos..</b>	<b>90</b>
<b>Anexo IV. Bolsas de Trabajo.....</b>	<b>91</b>
<b>Anexo V. Cuantías de los conceptos retributivos .....</b>	<b>92</b>
Primero. Salario base .....	92
Segundo. Complemento de antigüedad .....	93
Tercero. Complemento de jornada de mañana y tarde.....	93
Cuarto. Complemento de Desarrollo de Proyectos de Informática .....	93
Quinto. Complemento de plena disponibilidad .....	93
Sexto. Horas extraordinarias .....	94
<b>Anexo VI. Participación sindical en la formación .....</b>	<b>95</b>
<b>Anexo VII. Plan de Igualdad .....</b>	<b>98</b>
<b>Anexo VIII. Plan de jubilación parcial vinculado a la formalización de contratos de relevo. ....</b>	<b>100</b>
Primero. Objeto y ámbito subjetivo de aplicación .....	101
Segundo. Requisitos de acceso a la jubilación parcial .....	101
Tercero. Procedimiento .....	102
Cuarto. Condiciones laborales de las personas que accedan a la jubilación parcial .....	103
Quinto. Contrato de relevo.....	104
<b>Anexo IX. Acuerdo sobre derechos sindicales .....</b>	<b>106</b>
Primero. Órganos unitarios de representación.....	106
Segundo. Sindicatos con mayor nivel de implantación .....	107
Tercero. Sindicatos con especial audiencia .....	109

## Capítulo 1. Determinación de las partes que conciertan el Convenio

### Artículo 1. Partes que formalizan el Convenio

Conciertan este Convenio, de una parte, la «Universidad Nacional de Educación a Distancia», en adelante UNED, representada por el Señor Rector, que ostenta la capacidad suficiente para contratar y convenir, y de otra parte, el Personal Laboral dependiente de aquella, representado por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, sindicatos que ostentan la condición de más representativos en el ámbito en el que el Convenio se formaliza y que suman, en su conjunto, la totalidad de los miembros del Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios (en adelante, PAS) Laboral de la Universidad.

## Capítulo 2. Ámbito de aplicación y vigencia

### Artículo 2. Ámbito del Convenio

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los servicios y centros de la sede central de la UNED que radiquen en la Comunidad de Madrid.
2. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal Laboral de Administración y Servicios que preste servicios retribuidos en la UNED en virtud de relación jurídico laboral común, formalizada a través de contrato de trabajo suscrito por el interesado y el Señor Rector, o cargo de la Universidad en quien delegue, percibiendo sus retribuciones con cargo a las correspondientes partidas de Personal Laboral fijadas en el Capítulo I de los Presupuestos de la UNED.

No obstante, el ámbito personal descrito en el párrafo anterior podrá ampliarse a otros colectivos de Personal Laboral de la UNED, si como consecuencia de las negociaciones en curso así lo acordaran las partes.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, la Universidad podrá concertar contratos en régimen laboral común excluidos del presente Convenio, cuando tengan por objeto el desarrollo de funciones de carácter directivo, de especial confianza, asesoramiento o relevancia y la exclusión del Convenio deberá ser expresamente pactada por la UNED y el correspondiente trabajador.

Los contratos realizados en régimen especial de alta dirección y los realizados conforme al párrafo anterior, no podrán exceder en su conjunto del 4 por 100 de los puestos previstos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de Personal Laboral de Administración y Servicios de la UNED.

### Artículo 3. Vigencia

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2009.

---

**Resolución de 5 de mayo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Universidad Nacional de Educación a Distancia” UNED (Personal Laboral) (código número 2813172).**

*Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) Número 145. Sábado, 20 de junio de 2009.*

*Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Universidad Nacional de Educación a Distancia” UNED (Personal Laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 9 de enero de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General*

**RESUELVE**

*1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.*

*2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.*

*Madrid, a 5 de mayo de 2009. – El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.*

---

2. Sin perjuicio de lo previsto en el número anterior, anualmente se acordará en la Comisión Paritaria la distribución de la masa salarial global, dentro de las previsiones de actualización de las retribuciones que se incorporen a las normas presupuestarias de cada ejercicio.

3. Este Convenio se prorrogará automáticamente con carácter indefinido a partir de la fecha de finalización de su vigencia, salvo si mediara denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes.
4. Durante la vigencia del presente Convenio, las partes firmantes podrán negociar su revisión.

Denunciado el Convenio, seguirán siendo de aplicación hasta la formalización de uno nuevo, todas las cláusulas del presente Convenio.

Transcurrido un año desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo Convenio o dictado un laudo arbitral, el Convenio perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

---

**Resolución de 23 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del acta de la comisión paritaria de 11 de febrero de 2013, por la que se modifican artículos del convenio colectivo de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Personal Laboral (código número 28013172012005).** Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) Número 180. Miércoles, 31 de julio de 2013.

*Examinada el acta de la citada fecha por medio de la cual las partes firmantes del convenio colectivo de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Personal Laboral, acuerdan la modificación de artículos de dicho convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,*

#### **RESUELVE**

1. Inscribir el acta de 11 de febrero de 2013 en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

*Madrid, a 23 de abril de 2013. – La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.*

---

## Capítulo 3. Interpretación, seguimiento y condiciones de aplicación del convenio

### Artículo 4. Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria para el seguimiento e interpretación del presente Convenio. Esta Comisión velará, asimismo, por su correcta aplicación, todo ello sin perjuicio de las competencias propias de los órganos administrativos y judiciales correspondientes.
2. La Comisión Paritaria estará compuesta por siete miembros representantes de la UNED, designados por el Gerente, y siete representantes del personal, designados por las centrales sindicales firmantes de este convenio, pudiendo estar asistida cada parte por un máximo de dos asesores con voz, pero sin voto. En el caso de la parte social, los asesores serán uno por cada central sindical firmante.

Ostentarán la presidencia y la secretaría de la Comisión Paritaria los representantes de la UNED que designe el Gerente.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para ser válidos, deberán ser aprobados por mayoría de cada una de las dos representaciones.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que este Convenio, se incorporarán al mismo como Anexos, y serán objeto de publicación en el «*Boletín Interno de Coordinación Administrativa*» de la UNED (en lo sucesivo BICI) para general conocimiento.

4. Sin perjuicio de las facultades reconocidas a otros órganos o autoridades en el articulado del presente Convenio, corresponderá a la Comisión Paritaria el ejercicio de las funciones que se le asignan en el texto de este Convenio y, específicamente, las siguientes:
  - a) Aprobar su propio Reglamento de Régimen Interior.
  - b) Efectuar el seguimiento y vigilancia de la aplicación del Convenio.
  - c) Interpretar la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
  - d) Conocer y solucionar cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito del Convenio.
  - e) Determinar y, en su caso, revisar la clasificación de grupos, niveles, funciones y especialidades, así como precisar éstas dentro de la definición general que figura en el Anexo I.

- f) Realizar el seguimiento y, en su caso, revisar los baremos de méritos previstos para la provisión de vacantes.
- g) Aprobar anualmente la distribución de la masa salarial global, dentro de las previsiones de actualización de retribuciones que se incorporen a las normas presupuestarias de cada ejercicio.
- h) Adaptar el Convenio a los cambios e imposiciones legales que fueran de aplicación.

## Artículo 5. No discriminación

El presente Convenio debe ser aplicado e interpretado por las partes sin discriminación alguna por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo u orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, afiliación política o sindical, parentesco con otros trabajadores de la empresa, o uso de las lenguas oficiales en los términos establecidos por la Constitución y las leyes.

Todo lo anterior, se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones vigentes, sobre incompatibilidades en el sector público, acceso de ciudadanos de otras nacionalidades a puestos de trabajo de aquel sector, y conciliación de las capacidades del trabajador con minusvalía al puesto de trabajo adecuado.

## Artículo 6. 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 período de vigencia mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaren superiores a las previstas en este Convenio.

## Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán manteniéndose estrictamente «*ad personam*» las condiciones económicas particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras de este Convenio y vengán derivadas de norma preexistente estatal o convenida colectivamente.

Este 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.

## Capítulo 4. Organización del trabajo

### Artículo 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la UNED y su aplicación práctica corresponde al Gerente en el marco de la legislación vigente y en particular en los Estatutos de la UNED.
2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La optimización de las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores.
- f) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- g) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

### Artículo 9. Relación de Puestos de Trabajo

1. La UNED elaborará y mantendrá actualizada durante el período de vigencia del presente Convenio, la Relación de Puestos de Trabajo (en lo sucesivo RPT) del PAS Laboral de la Universidad.
2. La RPT contemplará la totalidad de los puestos de trabajo, su unidad orgánica y el grupo o grupos profesionales, nivel de pertenencia y especialidad, cuando la hubiera.

Asimismo, la RPT especificará los complementos retributivos y los requisitos de carácter profesional para su desempeño.

3. La RPT y sus modificaciones serán aprobadas por el órgano competente de la UNED, previa negociación con el Comité de Empresa y se publicarán en el BICI para general conocimiento.
4. Dentro de cada año natural se establecerá el calendario de convocatorias para la cobertura de todas las plazas vacantes a realizar en el mismo, previo acuerdo con el Comité de Empresa. En casos de urgencia debidamente acreditados la Universidad podrá realizar la oportuna convocatoria, dando cuenta, previamente, a la representación de los trabajadores.
5. Los puestos incluidos en la RPT no podrán ser cubiertos en ningún caso por becarios, colaboradores sociales, personal de contratas administrativas y empresas de trabajo temporal.
6. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que durante la vigencia del mismo no disminuya el número de efectivos existentes en la UNED en el momento de la firma del mismo. Para conseguir este objetivo se pueden desarrollar políticas de transformación de plazas siempre respetando el articulado de este Convenio. A estos efectos no se considerarán disminución de efectivos, la funcionarización de los efectivos correspondientes, con la consiguiente amortización de plazas.

## Artículo 10. Teletrabajo

Con el objeto de conciliar la vida laboral, personal y familiar, y en el marco de las potestades organizativas de la Gerencia, podrán implantarse programas de trabajo a distancia, cuya aplicación será objeto de revisión y evaluación, contando con la previa negociación con el Comité de Empresa.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior.

## Artículo 11. Documento de identificación

La UNED facilitará al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio el oportuno documento de identificación personal. El uso de este documento podrá ser exigido, en el marco de las condiciones que se establezcan para el conjunto de los trabajadores de la UNED, para el acceso al puesto de trabajo, a fin de facilitar las actuaciones de control y seguridad que se mantengan en cada momento.

## Artículo 12. Certificaciones de servicios

A instancia del trabajador, el órgano competente de la UNED expedirá, mediante documento impreso o por procedimiento electrónico, certificación acreditativa del tiempo de servicios prestados, de los datos relativos a la plaza desempeñada que consten en la RPT, de los emolumentos percibidos, o de cualquier otra circunstancia que venga exigida por norma o resolución administrativa.

## Capítulo 5. Clasificación profesional

### Artículo 13. Grupos profesionales

Los grupos profesionales y salariales se corresponden con los que aparecen en la siguiente tabla, conforme a la titulación exigida para su ingreso:

GRUPO	NIVEL	TITULACIÓN
I	Jefatura Puesto A Puesto B	Título universitario de Graduado, o los de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, correspondientes a la anterior ordenación universitaria.
II	Jefatura Puesto A Puesto B	Título universitario de Graduado, o los de Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente, correspondientes a la anterior ordenación universitaria.
III	Jefatura Puesto A Puesto B	Título de Bachiller, Formación Profesional de Grado Medio, Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.
IV	Jefatura Puesto A Puesto B	Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

La definición de los grupos profesionales se establece en el Anexo I del presente Convenio.

## Artículo 14. Niveles de los grupos profesionales

Cada uno de los grupos profesionales agrupan puestos de trabajo clasificados en tres niveles retributivos: nivel de Jefatura, nivel A y nivel B. Los niveles correspondientes de los distintos grupos estarán integrados por los trabajadores que ocupen puestos clasificados como tales en la correspondiente RPT. Los trabajadores que ocupen puestos de nivel de Jefatura desempeñarán las tareas de dirección correspondientes. Los trabajadores que ocupen puestos de nivel A desempeñarán tareas de mayor complejidad, de mayor responsabilidad o de coordinación de puestos de nivel B, bajo la supervisión del nivel de Jefatura.

## Capítulo 6. Modificación de las condiciones de trabajo y movilidad funcional

### Artículo 15. Movilidad funcional

1. En los casos de vacante, ausencia o baja temporal de un trabajador, si la Gerencia de la Universidad prevé que pueden producirse perjuicios graves para el servicio, podrá designar para la cobertura interina del puesto a un trabajador preferentemente del mismo grupo profesional, o de un grupo inferior, por el tiempo que dure la causa de sustitución, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, comunicándolo previamente al Comité de Empresa.

Mientras desempeñe funciones de grupo superior el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el asignado provisionalmente y su grupo de origen.

El trabajo así desarrollado no dará lugar en ningún caso al ascenso o traslado definitivo del trabajador, pero constará en su expediente y será considerado como mérito para acceder a la plaza con carácter definitivo a través de los sistemas de provisión de vacantes en cuya fase de concurso se valore como mérito el trabajo desarrollado.

Para agilizar el proceso de cobertura provisional de estos puestos, se aplicará el baremo previsto en el Anexo II del presente Convenio.

Excepcionalmente (casos de incapacidad temporal o circunstancias similares), la Gerencia podrá designar -por un tiempo no superior a seis meses, hasta su provisión- de acuerdo con el baremo establecido en el apartado anterior a un trabajador determinado para la cobertura provisional, previo informe al Comité de Empresa.

2. Si la Universidad necesitara destinar a un trabajador a funciones correspondientes a un grupo inferior al suyo, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional de origen, previa comunicación al Comité de Empresa.

Si el período de sustitución por trabajo de inferior grupo hubiera de ser mayor de dos meses se establecerá en su caso un turno de rotación por períodos bimensuales.

## Artículo 16. Capacidad disminuida

1. El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias apreciadas por el órgano competente del Instituto Nacional de la Seguridad Social para la evaluación de incapacidades 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 todo caso, al alcanzar el trabajador que desempeñe tareas de una elevada carga física la edad de cincuenta y cinco años, y siempre que el mismo lo solicite, se procurará por el jefe de la Unidad en que preste servicios, organizar el trabajo de forma que, sin vulnerar los derechos de los restantes trabajadores, se le asignen las tareas de menor carga física.

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.

Cuando las circunstancias así lo requieran, la Universidad facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo.

De las actuaciones previstas en los párrafos anteriores se informará al Comité de Empresa.

2. Será prioridad de la Universidad el hacer accesible los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física, de conformidad con las disposiciones vigentes.

## Capítulo 7. Ingreso, provisión de puestos de trabajo y contratación temporal

### Artículo 17. Ingreso

Para el ingreso al servicio de la Universidad, será necesario poseer la titulación prevista en el Artículo 13 para el correspondiente grupo profesional, así como la específica que, en su caso, esté determinada en la RPT y los demás requisitos establecidos en las disposiciones generales de ingreso en la Administración Pública y en la convocatoria.

La selección y contratación de Personal Laboral sujeta a este Convenio se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Será aplicable en el ámbito de este Convenio lo establecido en la legislación vigente sobre integración social de personas con discapacidad.

### Artículo 18. Sistemas de provisión de puestos de trabajo

1. Todos los puestos de nivel de Jefatura y de nivel A, contenidos en la RPT, se cubrirán mediante concurso de méritos con el baremo previsto en el Anexo II, de este Convenio. Únicamente podrá concurrir a este procedimiento el personal fijo acogido a este Convenio que pertenezca, para ambos puestos, al nivel A o B del mismo grupo profesional del puesto al que se concursa, teniendo al menos un año de servicios como tal en el puesto desde el que se concursa. Igualmente, deberá encontrarse en el plazo de presentación de instancias en situación de servicio activo o en situación de excedencia, debiendo, en este caso, haber solicitado el reingreso dentro del plazo de presentación de instancias, así como reunir los demás requisitos exigidos para el puesto convocado en la RPT y en la correspondiente convocatoria.

La convocatoria del concurso de méritos será publicada en el BICI concediéndose un plazo de diez días naturales para la presentación de solicitudes.

Los méritos serán valorados por una comisión compuesta por el presidente, que será el Gerente de la Universidad o persona en quien delegue y cuatro vocales. La UNED podrá negociar las formas de colaboración para fijar la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

Se designará por la Gerencia un secretario de la comisión que actuará con voz, pero sin voto, teniendo el presidente voto de calidad.

Finalizado el procedimiento, caso de resultar vacantes, se seguirá el turno de promoción interna previsto en el Artículo 20. Las vacantes que resultaren de los procedimientos anteriores serán cubiertas mediante las pruebas selectivas de acceso libre previstas en el Artículo 21.

2. Todos los puestos de trabajo de nivel B contenidos en la RPT se cubrirán mediante los procedimientos regulados en este Capítulo.

El procedimiento general para modificar el nivel B será exclusivamente el de promoción interna regulado en el Artículo 20.

3. Para la provisión de vacantes de Personal Laboral Fijo de nivel B en la UNED se seguirán los siguientes procedimientos: Reingreso de excedentes voluntarios previa petición del interesado, concurso de traslado, promoción interna, pruebas selectivas de acceso libre.
4. El reingreso al servicio activo de los excedentes sin reserva de puesto se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso de traslado. No obstante, si en el momento de solicitar el reingreso existiera vacante no convocada de su grupo profesional y nivel, se le asignará con carácter definitivo.

Caso de no existir vacante del mismo grupo profesional y nivel en la que efectuar el reingreso del excedente sin reserva de puesto que lo solicite, podrá ofertarse al trabajador la posibilidad de reingresar, con carácter provisional, en vacante de inferior grupo profesional, siempre que el trabajador reúna las condiciones previstas en la RPT para su desempeño.

Durante un año desde la fecha de reingreso, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca de su grupo profesional y nivel. Si dentro de ese período de tiempo obtuviera otra plaza por promoción interna o acceso libre perderá ese derecho preferente.

Transcurrido un año desde el reingreso sin que exista vacante de su grupo profesional y nivel, consolidará la plaza de reingreso perdiendo todo derecho preferente sobre vacantes.

La totalidad de las vacantes existentes en cada grupo profesional, una vez realizados los reingresos de excedentes sin reserva de puesto de trabajo, serán ofertadas en concurso de traslado y las vacantes que resulten de éste, a promoción interna.

Las plazas no cubiertas por promoción interna se proveerán mediante pruebas selectivas de acceso libre.

**Acuerdo, de 4 de junio de 2024, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo del PTGAS Laboral de la UNED sobre la aplicación del Artículo 18 y la revisión del baremo de la fase de concurso previsto en el Anexo II. Estructura de las pruebas y baremos de méritos para ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de la UNED.**

La Comisión Paritaria, en uso de las competencias atribuidas por el Artículo 4 del III Convenio Colectivo, ha acordado la interpretación vinculante de los siguientes artículos del texto convencional:

*PRIMERO.- El Artículo 18 del Convenio, en su apartado primero, dispone que: “Todos los puestos de nivel de Jefatura y de nivel A, contenidos en la RPT, se cubrirán mediante concurso de méritos con el baremo que figura como Anexo II, apartados 1 y 2, de este Convenio. Únicamente podrá concurrir a este procedimiento el personal fijo acogido a este Convenio que pertenezca, para ambos puestos, al nivel A o B del mismo grupo profesional y con la misma especialidad del puesto al que se concursa, teniendo al menos un año de servicios como tal en el puesto desde el que se concursa. Igualmente, deberá encontrarse en el plazo de presentación de instancias en situación de servicio activo o en situación de excedencia, debiendo, en este caso, haber solicitado el reingreso dentro del plazo de presentación de instancias, así como reunir los demás requisitos exigidos para el puesto convocado en la RPT y en la correspondiente convocatoria”.*

*Se acuerda interpretar este artículo en el sentido de entenderlo no aplicable (la carencia del año como personal laboral fijo) al personal laboral que hubiera alcanzado la fijeza mediante su participación en las convocatorias de consolidación de empleo temporal (OPE 2018\_BOE de 28 de diciembre de 2018); siempre que se trate del mismo puesto desempeñado en su condición de personal interino de puesto vacante o indefinido no fijo.*

*Asimismo, el criterio expuesto se hace extensible a los trabajadores que hayan sido designados, mediante la movilidad funcional prevista en el artículo 15 del III Convenio colectivo, para la cobertura provisional de un puesto de trabajo de superior grupo profesional. En este supuesto, una vez obtenido el puesto de trabajo con carácter definitivo, el tiempo de desempeño provisional del mismo computará a los efectos de completar el año de carencia exigido para su concurrencia en las convocatorias de concursos de méritos de puestos de Nivel A o jefatura.*

*SEGUNDO.- El Artículo 18 del Convenio, en su apartado tercero, dispone que: “Para la provisión de vacantes de personal laboral fijo de nivel B en la UNED se seguirán los siguientes procedimientos: Reingreso de excedentes voluntarios previa petición del interesado, concurso de traslado, promoción interna, pruebas selectivas de acceso libre”.*

*Ante las necesidades urgentes de incorporación de personal de nuevo ingreso y dado que, para el Grupo profesional IV no resulta de aplicación el procedimiento de promoción interna, se podrá prescindir de su convocatoria junto con la de reingreso de excedentes voluntarios y concurso de traslado, publicándose directamente el procedimiento de acceso libre.*

*Las solicitudes de reingreso de excedentes voluntarios se atenderán puntualmente, en la forma prevista en el Artículo 18.2 del III Convenio Colectivo.*

*Para garantizar que en la Unidad o Departamento afectado pueda facilitarse la movilidad, se proveerá la forma de garantizar que dentro del mismo grupo IV y en el mismo destino, pueda facilitarse la movilidad previamente a la toma de posesión de las plazas sometidas a convocatoria.*

*De forma previa a la formalización de los contratos de quienes superen las pruebas selectivas, el personal fijo del mismo grupo y nivel destinado en la misma unidad de adscripción de las plazas convocadas podrá optar a éstas mediante movilidad voluntaria, formalizándose en tal caso los contratos de nuevo ingreso en las plazas que a resultas éstos dejen vacantes.*

---

*Acuerdo de 19 de febrero de 2020, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UNED, en su apartado Primero, ha acordado la interpretación vinculante sobre la aplicación del Artículo 18:*

*PRIMERO. - El Artículo 18 regula el sistema de provisión de puestos de trabajo de PAS Laboral, distinguiendo la forma de provisión de los de nivel de Jefatura y Nivel A, mediante concurso de méritos, de los de Nivel B, para cuya provisión de vacantes se establecen los procedimientos de reingreso de excedentes voluntarios, concurso de traslados, promoción interna y pruebas selectivas de acceso libre, por ese orden.*

*Este sistema no resulta aplicable a los procesos para la estabilización o consolidación del empleo temporal autorizados, por su carácter excepcional, que deben articularse a través de la convocatoria de procedimientos selectivos que, en todo caso, garanticen el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, mediante el sistema de concurso oposición en el que se valore el trabajo desarrollado en las funciones propias del puesto desempeñado temporalmente, previa negociación con los órganos unitarios de representación. El contenido de las pruebas y el baremo de méritos de la fase de concurso serán objeto de negociación con el Comité de Empresa.*

---

## Artículo 19. Concurso de traslado

1. Podrá concurrir a este procedimiento todo el personal fijo acogido a este Convenio, con al menos un año de servicios como tal en el puesto desde el que se concursa, que pertenezca al mismo grupo profesional y ostente, en su caso, la misma especialidad, debiéndose encontrar en el plazo de presentación de instancias en servicio activo o en situación de excedencia, siempre que, en este caso, hubiese solicitado el reingreso dentro del citado plazo.

2. La convocatoria del concurso de traslado será publicada en el BICI, y se concederá un plazo de diez días naturales para la presentación de solicitudes.
3. Los méritos a tener en cuenta para la resolución de concurso de traslado son los que figuran como Anexo II, Apartado 3, a este Convenio.
4. El traslado del trabajador que obtenga destino por este procedimiento tendrá la consideración de voluntario y, en consecuencia, no dará derecho a indemnización alguna.

---

*Acuerdo de 19 de febrero de 2020, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UNED, en su apartado Segundo, ha acordado la interpretación vinculante sobre la aplicación del artículo 19:*

*SEGUNDO.- El artículo 19 regula los concursos de traslado para la provisión de puestos vacantes para los empleados de la UNED que reúnan la condición de Personal Laboral Fijo del mismo grupo profesional al que esté adscrita la plaza y no resulta aplicable para la provisión de plazas de la plantilla a quienes no reúnan la condición de personal propio de la UNED, de acuerdo con el ámbito subjetivo del Convenio, aun tratándose de empleados de entidades terceras que se hayan adherido al convenio en uso de su autonomía colectiva.*

---

## Artículo 20. Promoción interna

1. Los trabajadores fijos acogidos a este Convenio tendrán derecho a la promoción y al ascenso a través del procedimiento establecido en el presente artículo, siempre que posean la titulación académica exigida para el grupo al que pertenezca la plaza convocada, y los demás requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias.
2. Para la promoción interna a plazas de los grupos III y IV no será necesario estar en posesión de la titulación correspondiente para aquellos trabajadores que cuenten con diez años de servicios en la UNED, o con cinco años de servicios en su grupo profesional o cuenten con la formación que determine la Comisión Paritaria del Convenio.

Se excluyen de esta previsión aquellas plazas cuyas funciones requieran para su ejercicio encontrarse en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

3. La promoción interna se realizará mediante concurso oposición. Ello, no obstante, la Comisión Paritaria podrá acordar que, en determinadas convocatorias, la promoción interna a los grupos III y IV tenga lugar exclusivamente mediante concurso. Igualmente,

la Comisión Paritaria podrá acordar que, en determinadas convocatorias, la promoción interna a los grupos I y II no requiera la titulación académica prevista en el Convenio y, a cambio, se podrá exigir una equiparación de la misma, sólo a efectos laborales, basada en la experiencia y la formación. Se excluyen de esta provisión aquellas plazas cuyas funciones requieran para su ejercicio encontrarse en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

4. Tendrá acceso al sistema de promoción interna todo el personal de la UNED con relación jurídico laboral común de carácter indefinido, con una antigüedad de al menos un año en la Universidad, que reúna los requisitos previstos en la convocatoria y que se encuentre en el plazo de presentación de instancias en situación de servicio activo o en excedencia con reserva de puesto de trabajo.
5. La convocatoria se publicará en el BICI y podrá ser conjunta con la de concurso de traslado. El baremo de méritos y la estructura de la fase de oposición son las que figuran como Anexo II, apartado 3, a este Convenio.
6. En el concurso oposición la puntuación de la fase de concurso será el 30 por 100 de la puntuación total del proceso, y los puntos obtenidos por los méritos no podrán ser aplicados para la superación de los ejercicios de la fase de oposición.

## Artículo 21. Pruebas selectivas de acceso libre

1. Las pruebas selectivas de acceso libre se realizarán por el sistema de concurso oposición, pudiendo convocarse pruebas selectivas para consolidación de empleo en los grupos III y IV, en los términos que establezcan las disposiciones generales de la Función Pública y en las recogidas en los acuerdos firmados entre la representación de la UNED y el Comité de Empresa del PAS Laboral. Ello, no obstante, y si así lo acuerda la Comisión Paritaria, para determinadas convocatorias podrán realizarse exclusivamente por el sistema de oposición.
2. El baremo de méritos de la fase de concurso cuya puntuación será el 30 por 100 de la puntuación total del proceso selectivo, y la estructura de la fase de oposición son las que figuran como Anexo II, apartado 3, a este Convenio.

Los puntos obtenidos por los méritos no podrán ser aplicados para la superación de los ejercicios de la fase de oposición.

3. La convocatoria se hará pública y el proceso selectivo se desarrollará conforme a lo establecido en las normas reguladoras de la selección del Personal Laboral de la Administración Pública.

4. Concluidas las pruebas, se publicará el listado definitivo de aspirantes aprobados y simultáneamente se elevará al órgano competente la propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, propuesta que no podrá en ningún caso exceder el número de plazas convocadas.

La elección de destinos se realizará por los aspirantes de acuerdo con la puntuación alcanzada.

El órgano competente procederá a la formalización de los contratos en el plazo máximo de tres meses desde la recepción de la propuesta. Hasta tanto no se formalicen los contratos los aspirantes no se incorporarán al trabajo, ni tendrán derecho a percepción económica alguna.

---

*Acuerdo de 19 de febrero de 2020, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UNED:*

*1. Adaptación del baremo para el proceso extraordinario de consolidación de empleo reflejado en el Artículo 21 del III Convenio Colectivo.*

*En consonancia con lo acordado en el punto 1 del orden del día (interpretación Artículo 18 del Convenio), la Comisión acuerda que el baremo de méritos previsto en el Artículo 21 del III Convenio no resulta de aplicación a los procesos de consolidación del empleo temporal. El baremo será negociado con los órganos de representación correspondientes.*

*2. Interpretación, en el marco del III Convenio Colectivo, de la desaparición de las categorías en aplicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

*La Comisión acuerda que la especialidad requerida en los puestos de trabajo se defina a través de la unidad de procedencia, los perfiles y temarios que se establezcan en las convocatorias.*

---

## Artículo 22. Período de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para los grupos profesionales I y II, y de un mes para los grupos III, IV y V.

## Artículo 23. Tribunales

1. Los Tribunales, titulares y suplentes, serán designados en cada convocatoria y, con arreglo a las bases de la misma, les corresponderá el desarrollo y la calificación en el proceso selectivo. Estarán constituidos por un número de miembros no inferior a cinco, y en su composición se velará por el cumplimiento del principio de especialidad.
2. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y, se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual, no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiéndose ostentar ésta en representación o por cuenta de nadie.

3. La totalidad de los miembros de los Tribunales deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en los puestos de trabajo convocados. Siempre que se cumpla el principio de especialidad, podrá eximirse del requisito de titulación. A propuesta de los miembros del Tribunal, podrán ser designados por la autoridad convocante asesores especialistas, preferentemente entre el personal que presta servicios en la Universidad, cuya función se limitará a informar respecto de las pruebas y méritos relativos a su especialidad.

El secretario del tribunal actuará con voz y sin voto, teniendo el presidente voto de calidad.

4. Los Tribunales actuarán con total independencia y responsabilidad.

## Artículo 24. Movilidad entre las Administraciones Públicas

La movilidad de los trabajadores entre las distintas Administraciones Públicas se adecuará y se realizará en las condiciones y circunstancias previstas en el Anexo III de este Convenio, y de conformidad con las características de la UNED.

## Artículo 25. Contratación temporal

1. La UNED podrá formalizar contratos de sustitución del personal en situación de incapacidad temporal, maternidad, ausencia justificada de un trabajador en un período inferior al año y excedencia con reserva de puesto de trabajo en los términos previstos en la legislación vigente, con la duración máxima prevista en aquélla hasta el reingreso del trabajador sustituido o hasta la baja laboral definitiva de éste.
2. Cuando por razones de urgencia hubiera de proveerse alguna vacante y no pudiera serlo a través de alguno de los procedimientos regulados en el presente capítulo, se procederá a la contratación temporal conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. La duración de estos contratos no superará el término de las fases de selección correspondientes al puesto en cuestión, puesto que deberá ser incluido para su provisión en la primera oferta de empleo público que se realice a partir del momento de la contratación.
3. El procedimiento de selección del personal en régimen de contratación temporal atenderá a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Se realizará según el orden que resulte de las bolsas de trabajo creadas por la UNED al efecto, participando la parte social en el seguimiento de las citadas bolsas a través de la información correspondiente. Los criterios para la configuración de la bolsa de trabajo son los que figuran en el Anexo IV a este Convenio.

En caso de no existir las citadas bolsas de trabajo, se procederá a realizar una oferta pública para la creación de la misma, siendo requisito imprescindible para ser incluido en aquéllas, estar inscrito como demandante de empleo o mejora de empleo en las oficinas del Servicio Público Estatal de Empleo.

4. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y el carácter de las tareas a desempeñar.
5. Lo dispuesto en los números anteriores se entiende sin perjuicio de cualquier otra contratación temporal para necesidades urgentes en el marco de las disponibilidades presupuestarias y de conformidad con la legislación vigente.
6. Las partes firmantes coinciden en valorar los efectos positivos que pueden derivarse de una política tendente a la estabilidad en el empleo. Con tal objetivo, acuerdan reducir al mínimo imprescindible la contratación temporal, tanto en lo relativo al número de trabajadores con contratos temporales como a la duración de los mismos.

## Capítulo 8. Jornada de trabajo

### Artículo 26. Jornada de trabajo

1. La distribución semanal de la jornada de trabajo se acordará por la Comisión Paritaria prevista en el Artículo 4 del presente Convenio.
2. La jornada se desarrolla en alguna de las formas siguientes:
  - a) Jornada continuada de lunes a viernes en turno de mañana o tarde.
  - b) Jornada de mañana y tarde, de lunes a viernes, con un tiempo de descanso mínimo de una hora que se adecuará a las necesidades de servicio.
  - c) Jornada con horario especial, determinado en función de las condiciones singulares del puesto, que se comunicará con su justificación al Comité de Empresa, negociándose con éste los criterios de disfrute de vacaciones, permisos y licencias en estos casos. Dichos criterios se elevarán para su ratificación a la Comisión paritaria.
3. La relación de puestos de trabajo establecerá el tipo de jornada aplicable a cada caso.

---

**Acuerdo de 14 de octubre de 2022, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la UNED sobre la aplicación de los artículos 26, 45 y 47.**

*1. La jornada de mañana y tarde conlleva la prestación de servicios de lunes a viernes en horario partido, en las condiciones fijadas en el calendario laboral vigente en cada anualidad, con un mínimo de dos tardes semanales, pudiendo alcanzar más jornadas de tarde semanales por períodos fijos anuales o en períodos puntuales en función de las características y necesidades del servicio de las unidades administrativas de adscripción de la plaza desempeñada, sin que suponga aumento de las horas semanales de trabajo efectivo, siendo informado el Comité de Empresa.*

*Para aquellas personas trabajadoras que presten servicio en régimen de teletrabajo, se estará a las previsiones regulatorias de esta modalidad, si bien al menos una de las jornadas semanales de mañana y tarde debe ser de prestación presencial. En puestos de atención al público, todas las jornadas semanales de mañana y tarde serán presenciales.*

*Con independencia de desempeñar una plaza que en la relación de puestos de trabajo tenga asignado este tipo de jornada, la falta de prestación del servicio en los términos señalados comportará la no percepción del complemento de jornada de mañana y tarde, procediéndose a la regularización de haberes correspondiente, que no tendrá carácter sancionador.*

*2. Se considera jornada especial aquella cuya prestación semanal o mensual comprenda la realización de jornadas fuera del periodo ordinario de lunes a viernes, o*

*fuera del horario habitual. Comportará una compensación equivalente a la parte fija del complemento de plena disponibilidad.*

---

## Artículo 27. Período de descanso

El período de descanso previsto en el artículo 34.4. del Estatuto de los Trabajadores será considerado como de trabajo efectivo.

## Artículo 28. Absentismo

La Universidad potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando, en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción.

En todo caso, se procederá al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, previa notificación al trabajador. Todo ello se realizará sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder conforme al capítulo 16 de este convenio.

## Artículo 29. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada fijada en el Artículo 26.
2. Tendrán carácter obligatorio las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros extraordinarios y urgentes, así como aquéllas destinadas a cubrir necesidades extraordinarias o imprevistas. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente, la Universidad podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.
3. Las horas extraordinarias se retribuirán en metálico conforme a lo establecido en el Anexo V de este Convenio.
4. No obstante, lo previsto en el número anterior, y a solicitud expresa del trabajador, realizada en un plazo de siete días naturales desde la realización de las horas, éstas se compensarán con un tiempo de descanso acumulable a razón de hora y tres cuartos por

cada una realizada, salvo en el caso de las horas nocturnas o en sábados o días festivos, cuya compensación será de dos horas y cuarto. A estos efectos, tendrán la consideración de horas nocturnas las realizadas entre las veintidós y las seis horas.

5. Las horas extraordinarias no podrán exceder de cincuenta anuales, excepto las destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes o las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
6. Las partes firmantes coinciden en valorar los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria en orden a la creación de empleo. Con tal objetivo acuerdan reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

## Artículo 30. Calendario laboral

A través del calendario laboral, que se negociará con el Comité de Empresa, se fijarán los horarios y turnos de trabajo, los períodos de vacaciones y permisos y los de reducción de jornada, así como las fiestas de carácter académico y las normas para el disfrute de los días de libre disposición.

La Gerencia remitirá al Comité de Empresa propuesta al respecto en el plazo máximo de veinte días a partir de la publicación de los calendarios oficiales de fiestas.

## Capítulo 9. Vacaciones, permisos y licencias

### Artículo 31. Vacaciones

1. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio tendrán derecho por año completo de servicios a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se consideran como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años

de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al de cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

En caso de licencia por maternidad y de incapacidad temporal y cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizados dichos períodos, siempre que se realice su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente en el caso de incapacidad temporal o a lo largo del año siguiente en el caso de licencia por maternidad.

2. Se considerará 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 y seis días consecutivos, igualmente fuera de ese período.
3. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar siete días naturales consecutivos en Navidad y en Semana Santa, de acuerdo con los turnos establecidos en el calendario laboral.
4. El derecho a elección de turno de vacaciones será rotatorio, salvo acuerdo de los trabajadores afectados.

## Artículo 32. Permisos retribuidos

1. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:
  - a) Quince días naturales y continuados, en caso de matrimonio, que podrán disfrutarse hasta cuatro meses después de producido el hecho causante. En caso de no disfrutarse inmediatamente a la producción de aquél estará subordinado a las necesidades del servicio. Podrán acumularse según necesidades del servicio a las vacaciones anuales, y turnos de Navidad y Semana Santa, o a los días de libre disposición.
  - b) Cuatro días, en caso de accidente o en el de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días cuando sea en distinta. En el caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el permiso podrá solicitarse en cualquier momento de su proceso y de forma continua o alterna.

- c) Las trabajadoras, 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. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, debiendo preavisar a la UNED con quince días de antelación la reincorporación a su jornada habitual.

Igualmente, las trabajadoras y trabajadores podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- d) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre una vez finalizados sus permisos por maternidad o paternidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. El trabajador deberá preavisar a la UNED con quince días de antelación la reincorporación a su jornada habitual.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) El día de la celebración de exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, así como en los procedimientos selectivos para ingreso en cualquiera de las Administraciones Públicas.
- h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales, técnicas de fecundación asistida y de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- i) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- j) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por enfermedad o accidente del propio trabajador, sus hijos menores de edad o ascendientes directos (padres y suegros) mayores de 65 años o incapacitados, y siempre que el trabajador

preste servicio el resto de la jornada del día de consulta. Deberá acreditarse documentalmente el parentesco y la duración de la consulta.

En caso de no acudir al trabajo se computará como uno de los días de permiso retribuido previstos en el Artículo 34.1, salvo que la duración acreditada de las consultas se extienda a lo largo de la jornada laboral, en cuyo caso no se computará como uno de los días de este permiso.

- k) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de 21 días naturales a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos previstos por parto y por adopción. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo, incluida la formación, a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este epígrafe.
- l) Permiso por violencia de género de la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social o integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo trabajado, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la UNED. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan por acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

- m) Con el objeto de compatibilizar el trabajo con la vida familiar, laboral y personal, se podrá flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 16 años o personas con discapacidad.
- n) Asimismo, con carácter excepcional personal y temporal, y previa autorización del responsable de la unidad se podrá conceder la modificación del horario fijo en dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal y en los casos de familias monoparentales.

- 2. A los efectos de lo dispuesto en este artículo se asimilará al matrimonio la unión de hecho debidamente acreditada.

## Artículo 33. Reducciones de jornadas

1. En el caso de ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado y hermanos, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
2. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona mayor que requiera especial dedicación, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta media jornada de trabajo con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la UNED generasen este derecho por el mismo sujeto causante podrá prorratearse su ejercicio entre los solicitantes. El trabajador deberá preavisar a la UNED con quince días de antelación la reincorporación a su jornada habitual.

## Artículo 34. Licencias

Los trabajadores de la UNED tendrán derecho a las siguientes licencias:

1. Licencias retribuidas: Los trabajadores podrán disfrutar de hasta diez días laborables libres por asuntos particulares que se podrán acumular a las vacaciones anuales, a los turnos de Semana Santa y Navidad y puentes previstos en el calendario laboral. Todo ello podrá ser disfrutado a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Además de los días señalados en el párrafo anterior, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Se disfrutarán el cincuenta por ciento de los mismos antes del 1 de septiembre de cada año, salvo causas justificadas aceptadas por el responsable de la unidad.

2. Licencias retribuidas parcialmente: Los trabajadores podrán disfrutar de hasta cuatro días consecutivos, con el 50% de las retribuciones en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso. El trabajador acreditará, dentro de los cuatro días, la veracidad de la situación contemplada por medio de certificado médico.
3. Licencias no retribuidas: El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días, ni superior a seis meses. Dichas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada dos años.

## Capítulo 10. Suspensión y extinción del contrato de trabajo

### Artículo 35. Suspensión con reserva de puesto

Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del puesto en los siguientes casos:

- a) Incapacidad temporal del trabajador en los términos establecidos en la legislación vigente.
- b) Maternidad de la mujer trabajadora con una duración de veinte semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo, y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El padre podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto de reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o del parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos que por cualquier circunstancia el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo, incluida la formación, a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

- c) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, la suspensión tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de adopción y acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento, parto múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

- d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos, en la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* \*, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o que desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

---

\* *Legislación consolidada: [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#).*

---

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

## Artículo 36. Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración por un período no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la UNED generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio por razones del servicio debidamente justificadas.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación

profesional a cuya participación será convocado, si así lo solicita, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados así lo requiera, procediéndose a reincorporar al trabajador en el plazo no superior a dos meses desde su solicitud.

### Artículo 37. 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 diez. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

### Artículo 38. 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, así como por el desempeño de tareas de colaboración no remunerada en una ONG legalmente constituida, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso del excedente forzoso deberá ser solicitado en el plazo máximo de un mes desde que finalizó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitar el reingreso en el citado plazo.

### Artículo 39. Excedencia por incompatibilidad

Los trabajadores incursos en incompatibilidad, de conformidad con la [Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas](#), y normas de desarrollo, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo, ya sea como consecuencia de opción realizada por ellos mismos, ya por declaración expresa de la Administración Pública competente. A tal efecto, no será de aplicación el plazo mínimo de antigüedad a que se refiere el artículo 37, ni los topes de duración mínima y máxima, allí indicados, conservando mientras permanezca en esta situación de incompatibilidad el derecho preferente al reingreso en el grupo profesional al que pertenezca.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo máximo de dos meses desde que cesara la situación que motivó la incompatibilidad, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitar el reingreso en el indicado plazo.

## Artículo 40. Jubilación

La UNED vendrá obligada a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría\* y el calendario para su provisión, o caso de que ésta no proceda, las causas motivadas que lo justifiquen.

---

*\* Según el Acuerdo de 19 de febrero de 2020, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UNED, las “categorías profesionales” desaparecen en el marco del III Convenio Colectivo, en aplicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

---

## Capítulo 11. Retribuciones

### Artículo 41. Estructura salarial

El sistema de retribuciones para el personal regulado por el presente Convenio se estructura de la siguiente forma:

1. Salario base.
2. Complementos salariales.
  - a) Complementos personales:
    - ✓ Antigüedad.
    - ✓ Complemento «*ad personam*».
  - b) Complementos de puestos de trabajo:
    - ✓ Complemento de Desarrollo de Proyectos Informáticos (DEPI).
    - ✓ Complemento de Plena Disponibilidad.
    - ✓ Complemento de Coordinación de Proyectos.
    - ✓ Jornada de mañana y tarde.

- c) Complementos por cantidad o calidad del trabajo:
    - ✓ Horas extraordinarias.
  - d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
    - ✓ Pagas extraordinarias.
3. Percepciones no salariales.
- ✓ Indemnizaciones por razón del servicio.

## Artículo 42. Recibo del salario

La Universidad está obligada, en los pagos periódicos, a entregar -mediante documento impreso o por procedimiento *electrónico*- un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes.

## Artículo 43. Salario base

El salario base es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo.

La cuantía anual del salario base para cada grupo y nivel será la que se establece en el Anexo V.

## Artículo 44. Antigüedad

1. El Personal Laboral de Administración y Servicios percibirá en concepto de complemento de antigüedad una cuantía fija mensual, por cada tres años. El valor del trienio es el que se fija en el Anexo V correspondiente.
2. Se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios previos prestados en todas las Administraciones Públicas, así como los del período de prueba y aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral en dichas Administraciones.
3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

## Artículo 45. Complemento de jornada de mañana y tarde

La realización de la jornada de mañana y tarde prevista en el Artículo 26 del presente Convenio se retribuirá con un complemento cuya cuantía anual será la que se fija en el Anexo V.

Cuando no se realice la jornada de mañana y tarde durante la totalidad del año, se percibirá este complemento por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales.

Este complemento no es consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

## Artículo 46. Complemento de Desarrollo de Proyectos Informáticos (DEPI)

Será asignado a los puestos de las unidades que lo tengan atribuido en la RPT. Los trabajadores que ocupen puestos que tengan asignado este complemento atenderán las tareas propias del desarrollo de proyectos informáticos. Su cuantía será la que se fija en el Anexo V.

## Artículo 47. Complemento de Plena Disponibilidad

Retribuirá la plena disponibilidad del personal de determinadas unidades ante situaciones de emergencia, necesidad de atención 24 horas o fallos imprevistos. Se distribuirá, a comienzos del año, por decisión de la Gerencia entre las unidades que lo hubieran solicitado. Su percepción está dividida en dos conceptos: una parte fija, que retribuye la disponibilidad y una segunda parte en función del desempeño de ésta, la duración de la misma y el momento en el que se ejerce.

Su cuantía será la que se fija en el Anexo V, correspondiendo un 60% de la misma a la parte fija y el resto a la parte variable. La Comisión Paritaria podrá revisar la distribución de este complemento. La percepción de la parte fija será de carácter mensual, quedando la parte variable condicionada a la decisión del responsable de la unidad en base a criterios objetivos de valoración.

---

[Acuerdo de 14 de octubre de 2022, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la UNED sobre la aplicación de los artículos 26, 45 y 47.](#)

*Se acuerda la escala por la que se medirán los criterios objetivos de valoración:*

- 1) Se percibirá un 20% de parte variable si se realizan al menos 3 intervenciones al trimestre.*
- 2) Se percibirá un 60% de parte variable si se realizan más de 3 y menos de 7 al trimestre.*
- 3) La totalidad de la parte variable la percibirán aquellos trabajadores que realicen más de 7 intervenciones en un trimestre.*

*La plena disponibilidad no conlleva aumento de jornada semanal sino alteración de horarios establecidos con carácter general, en base a necesidades del servicio por lo que no conlleva exceso de horas de prestación laboral, en cómputo mensual, considerándose para este cómputo una jornada máxima de cuarenta horas semanales.*

*Este complemento compensa, pues, la puesta en disposición de la Universidad para ser llamado para prestar servicios en cualquier momento, en las circunstancias que recoge el convenio, para la realización de aquellas intervenciones críticas que son imprescindibles para el correcto funcionamiento de los servicios de Universidad. Se dispondrán los medios necesarios para la localización del personal que preste servicio en este régimen, que además facilitará algún otro medio alternativo de comunicación a los responsables directos, que no será cedido en ningún caso a terceros sin autorización expresa del trabajador.*

*Las intervenciones serán validadas previamente por responsable directo de la unidad o, en caso de urgencia, serán justificadas posteriormente.*

*En el caso de falta de atención a las intervenciones requeridas comportará la no percepción del complemento, procediéndose a la regularización de haberes correspondiente, que no tendrá carácter sancionador.*

*En ningún caso se considerará como intervenciones aquellas que sean realizadas dentro de la jornada laboral ordinaria trabajador.*

*El complemento no responde a una actividad extraordinaria del trabajador, sino a una característica especial del puesto de trabajo que le obliga a la disponibilidad y a constantes o periódicas alteraciones de horario. Por ello, no procede además su consideración ni su compensación como horas extraordinarias.*

*Las intervenciones en festivo o nocturnidad sí podrían considerarse a efectos de compensación horaria, si bien se deben restringir al máximo, y no ser planificadas más allá de lo estrictamente imprescindible para no afectar al funcionamiento de los servicios universitarios, al margen de las intervenciones no planificables correspondientes a siniestros o sucesos de fuerza mayor.*

*Serán compensadas como horas extraordinarias las intervenciones requeridas cuando un trabajador este disfrutando de vacaciones previamente autorizadas, que sólo podrán estar motivadas por circunstancias de fuerza mayor o que puedan suponer un cese inminente de la actividad de algunos de los servicios de la Universidad.*

---

## Artículo 48. Complemento de Coordinación de Proyectos

Los trabajadores que ocupen puestos a los que se asigne desde la Gerencia la coordinación de un proyecto deberán realizar, además de las tareas propias de su puesto de trabajo, las derivadas de la coordinación y liderazgo del mismo y la responsabilidad sobre sus resultados.

La Gerencia publicará, anualmente, la lista de proyectos previstos, indicando su duración y retribuciones, y asignará los mismos previa presentación por el trabajador de una memoria relativa a dicho proyecto.

La Gerencia fijará la cuantía de las retribuciones que oscilarán, según complejidad del proyecto, entre un 5,5 y un 7%, de las retribuciones de un grupo I puesto de Jefatura.

La percepción del complemento de coordinación de proyectos irá ligada a la vigencia de cada proyecto, que tendrá una duración máxima de dos años, pudiéndose prorrogar un año más.

El número de perceptores de este complemento no podrá superar el 15% sobre el número de plazas de la relación de puestos de trabajo en vigor.

Un mismo proyecto podrá ser compartido por más de una persona o unidad, aunque un mismo trabajador sólo podrá percibir un complemento de coordinación de proyectos.

## Artículo 49. Pagas extraordinarias

El trabajador tendrá derecho a tres pagas extraordinarias al año, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base más el complemento de antigüedad correspondiente a cada trabajador, 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.

## Artículo 50. Indemnizaciones por razón del servicio

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 que se fijan en el [Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio](#), y disposiciones complementarias y de desarrollo.

A estos efectos, los Grupos profesionales I y II quedan asimilados al grupo 2 de los previstos en dicha norma, y los grupos III, IV y V al grupo 3.

## Capítulo 12. Formación

### Artículo 51. Plan de Formación

1. Los planes de formación y promoción para el Personal Laboral de la UNED se negociarán en el ámbito de la Mesa Descentralizada de la UNED y contemplarán las actuaciones necesarias para la formación, el reciclaje, el perfeccionamiento y la capacitación del personal, así como su promoción.

Este personal tendrá derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

Asimismo, tendrán derecho a la progresión en la carrera profesional y a la promoción interna, según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de actuación a través de cursos promocionales, consignándose anualmente en los presupuestos de la UNED una partida presupuestaria para financiar la formación y la promoción de sus empleados públicos, siguiendo la clasificación recogida en los artículos siguientes.

2. Todos los cursos y acciones formativas organizadas por los promotores de los acuerdos de formación continua tendrán la misma consideración que los organizados por la UNED, a efectos de la participación de sus trabajadores en los mismos.
3. Respecto de la asistencia a cursos, el PAS Laboral de la UNED podrá recibir y participar en cursos de formación o promoción durante los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por motivos familiares y situación de incapacidad temporal.

### Artículo 52. Cursos de formación al puesto

1. Se consideran así aquellos cursos y actividades de formación que tienen por finalidad proporcionar a los trabajadores de la UNED una mejora de los conocimientos o habilidades necesarias para el eficaz desempeño de su puesto de trabajo y una mejor prestación del servicio, o una adecuación de los mismos a las modificaciones organizativas implantadas, a los cambios tecnológicos o a los cambios de puesto de trabajo. Se trata de cursos generales o específicos que están directamente relacionados con el puesto de trabajo que se desempeña o que se tiene asignado. Los cursos de formación al puesto se desarrollarán en horario de trabajo y deben estar integrados en el Plan de Formación de la UNED, en el de los promotores de los Acuerdos de Formación Continua o excepcionalmente fuera de dicho Plan. En todos los casos será necesario el visto bueno del responsable jerárquico de la unidad. En cumplimiento de la

regulación prevista en los Acuerdos de Formación Continua, la Gerencia habrá de tener conocimiento, con una antelación mínima de diez días al inicio de los cursos, de los trabajadores seleccionados por promotores externos de fondos gestionados por este Acuerdo. En el caso de producirse discrepancias se estará a lo previsto en el Anexo VI.

2. Los cursos de formación al puesto incluidos en el Plan de Formación de la UNED o en los de los promotores, que por circunstancias especiales se deban hacer fuera de horario de trabajo, serán compensados considerándolo trabajo efectivo.
3. La UNED se compromete a ofrecer a los empleados un curso de formación al puesto de trabajo al menos una vez cada año que, preferentemente, se realizará en horario de trabajo.
4. La Gerencia determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de cambio de puesto de trabajo.

### Artículo 53. Cursos para la promoción interna o profesional

1. En el marco del Plan de Promoción Interna, y con la finalidad de facilitar la adquisición de los conocimientos necesarios para acceder por el sistema de promoción interna o de acceso libre a otros grupos profesionales o niveles retributivos o a otras escalas y puestos, se establecerán actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleados y empleadas, desde los grupos V, IV y III a los grupos superiores, en las convocatorias que se produzcan en la UNED. Estos cursos, organizados por la UNED, deberán impartirse, preferentemente y, al menos, parcialmente, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, para asegurar la conciliación de la vida familiar a los empleados y empleadas que los realicen en orden a su promoción profesional, adecuándose la participación del trabajador a las necesidades del servicio.
2. Para la promoción desde los grupos II, se establecerán actividades formativas. Estos cursos, organizados por la UNED, deberán impartirse, preferentemente, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, para asegurar la conciliación de la vida familiar a los empleados y empleadas que los realicen en orden a su promoción profesional, adecuándose la participación del trabajador a las necesidades del servicio.
3. En aquellas convocatorias en las que no se convoque curso, la UNED facilitará el material de apoyo correspondiente, dentro de las disponibilidades presupuestarias.

4. Los cursos de formación para la promoción interna o profesional, incluidos en el Plan de Formación de la UNED, que por circunstancias especiales se deban hacer fuera de horario de trabajo, serán compensados con un 50% de las horas como trabajo efectivo.
5. En el caso de que en el Plan de Promoción Interna de la UNED no se hubieran podido recoger cursos adecuados a determinadas categorías\* o especialidades, se facilitará la participación en cursos de formación organizados por promotores de los Acuerdos de Formación Continua, así como por organismos oficiales e instituciones de la administración pública, con el reconocimiento previo -según el contenido del curso- entre el 25% y el 50% de las horas como trabajo efectivo, debiendo contar, en todo caso, con el visto bueno del superior jerárquico y el permiso del Gerente.

---

*\* Según el Acuerdo de 19 de febrero de 2020, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UNED, las “categorías profesionales” desaparecen en el marco del III Convenio Colectivo, en aplicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

---

6. Se establece un número máximo de cursos, por año, para cada trabajador, en los que la UNED se compromete a su preparación. Para la primera y segunda oposición que firme, en promoción interna, la UNED facilitará, en lo posible, curso preferentemente y, al menos, parcialmente, en horario laboral y su correspondiente material; para los firmantes de una tercera oposición se entregará sólo el material del curso y para los firmantes de una cuarta y consecutivas oposiciones no se facilitará ninguna preparación por parte de Gerencia.

## Artículo 54. Cursos para la promoción horizontal o general

1. Son aquellos cuya finalidad consiste en facilitar la adquisición de conocimientos o habilidades destinados al perfeccionamiento genérico personal de los empleados, sin tener en cuenta las necesidades formativas del actual puesto de trabajo.
2. Los empleados de la UNED tendrán derecho una vez cada dos años a uno de estos cursos de perfeccionamiento general, preferentemente y al menos parcialmente en horario de trabajo.

## Artículo 55. Seminarios, jornadas y congresos

1. La UNED podrá enviar a sus empleados a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para las unidades o servicios. Al empleado se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda.
2. La designación para la asistencia a dichos encuentros será propuesta por el superior jerárquico y será rotativa entre los empleados que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo, que son preferentemente la relación entre el programa de la acción formativa y las necesidades del puesto de trabajo.

## Artículo 56. Estudios reglados

1. Para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores de la UNED tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos.
2. Los empleados que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo mientras dura la realización de los mismos, así como la adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

## Artículo 57. Permisos para la formación

Para facilitar la formación y el desarrollo personal de los trabajadores se concederán, previo informe favorable de su superior jerárquico, permisos individuales y licencias en los siguientes supuestos:

1. Permiso retribuido para la asistencia a cursos dentro de un Plan de Formación de empleados públicos, organizado por las organizaciones sindicales más representativas de la UNED u otras entidades públicas o privadas que gestionen fondos del Acuerdo de Formación Continua. Tendrán prioridad aquellos que no hayan realizado ningún curso durante el año anterior.
2. Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional y pruebas selectivas en la

administración pública, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.

3. En el marco de las convocatorias anuales de licencias especiales para la mejora de la gestión universitaria y la calidad de sus servicios, el Personal Laboral podrá disponer de licencias retribuidas, en los términos de la citada convocatoria.
4. Permisos no retribuidos, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que las necesidades del servicio y la organización del trabajo lo permitan, debiendo justificarse posteriormente la asistencia y aprovechamiento de los mismos.

### Artículo 58. Reconocimiento de la formación

Todos los cursos y acciones formativas organizadas por promotores de los Acuerdos de Formación Continua, así como cursos de organismos oficiales e instituciones de la administración pública, serán reconocidos por los tribunales y comisiones de valoración de la misma manera que los de la UNED, una vez debidamente acreditados y de acuerdo con lo establecido en la correspondiente convocatoria, para la que se presenten como méritos.

## Capítulo 13. Acción Social y Plan de Igualdad

### Artículo 59. Programa de Acción Social

La UNED destinará a beneficios sociales cada año la cuantía recogida a tal fin en su presupuesto.

La tipología y cuantía de los beneficios sociales a disfrutar será la que se establezca en el programa bienal de acción social, que se apruebe en el seno de la mesa descentralizada de la UNED.

Igualmente se aprobará en dicha mesa un Plan de Igualdad con arreglo a lo dispuesto en el Anexo VII.

## Artículo 60. Enseñanza universitaria

Los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a exenciones y ayudas en las matrículas de las enseñanzas regladas y no regladas que realiza la UNED, para sí, su cónyuge e hijos a cargo en los mismos términos que los demás empleados públicos que prestan servicios en aquélla.

## Artículo 61. Anticipos y préstamos reintegrables

La Universidad podrá conceder anticipos y préstamos reintegrables al Personal Laboral en las condiciones que determine la Comisión Paritaria.

## Artículo 62. Ayuda de transporte

Se facilitará al Personal Laboral de Administración y Servicios de la UNED ayuda para la adquisición del abono de transporte de la Comunidad de Madrid, de la zona que le corresponda, en razón de la ubicación de su domicilio y centro de trabajo. La cuantía y demás condiciones de la ayuda será objeto de negociación en la mesa descentralizada.

## Artículo 63. Indemnización por invalidez y muerte

El personal acogido a este Convenio tendrá derecho a las prestaciones que por estos motivos se establezcan para todo el personal de la Universidad.

## Artículo 64. Prestaciones por jubilación

De producirse la jubilación de un trabajador entre los 60 y los 65 años, ambos incluidos, 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.

Además, el personal afectado por este Convenio podrá jubilarse a partir de los sesenta años concediéndosele una gratificación por una sola vez y por el referido hecho de acuerdo con la siguiente escala, que se actualizará anualmente de acuerdo con el porcentaje de revisión salarial anual:

- ✓ A los 60 años, 7.855 euros.
- ✓ A los 61 años, 6.821 euros.

- ✓ A los 62 años, 5.753 euros.
- ✓ A los 63 años, 4.724 euros.
- ✓ A los 64 años, 3.656 euros.

**Acuerdo, de 5 de marzo de 2021, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UNED, sobre interpretación vinculante de la aplicación del artículo 64**

*Dicho precepto regula las prestaciones por jubilación del PAS Laboral, distinguiendo dos tipos:*

*1. Aquellos trabajadores que accedan a la jubilación entre los 60 y los 65 años, ambos incluidos, que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad, percibirán de ésta el importe íntegro de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.*

*Este apartado ya fue interpretado por la Comisión Paritaria mediante Acuerdo adoptado en su sesión de 7 de mayo de 2015, en el sentido de su adaptación a la normativa reguladora de la contingencia de jubilación, de tal forma que tendrán derecho a la prestación quienes se jubilen de acuerdo con la Disposición Transitoria Vigésima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (actual Disposición Transitoria Séptima del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).*

*Por consiguiente, la referencia a la edad de 65 años expresada en este apartado se entiende referida a la fijada para cada año para el acceso a la pensión de jubilación de acuerdo con la escala progresiva aplicable para el período 2016 y 2027, a cuyo término queda fijada en 67 años, de acuerdo con lo previsto en el art. 205.1 y la Disposición Transitoria Séptima del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:*

*(Actualizada a mayo 2024)*

<b>Año</b>	<b>Períodos cotizados</b>	<b>Edad exigida</b>
<b>2024</b>	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
<b>2025</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
<b>2026</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
<b>A partir del año 2027</b>	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

---

2. El apartado segundo prevé una gratificación adicional, por una sola vez a quienes se jubilen a partir de los sesenta años, de acuerdo con la siguiente escala, que se actualizará anualmente de acuerdo con el porcentaje de revisión salarial anual:

- A los 60 años, 7.855 euros.
- A los 61 años, 6.821 euros.
- A los 62 años, 5.753 euros.
- A los 63 años, 4.724 euros.
- A los 64 años, 3.656 euros.

La referencia a estos tramos de edad se debe entender adaptada de forma paulatina a la edad fijada para cada año para el acceso a la pensión de jubilación de acuerdo con la escala progresiva aplicable para el período 2016 y 2027. Así, si para el ejercicio 2021 la edad está fijada en 66 años, la escala de esta prestación complementaria debe considerarse adaptada al tramo de 61 a 65 años, y así sucesivamente:

- A los 61 años, 7.855 euros.
- A los 62 años, 6.821 euros.
- A los 63 años, 5.753 euros.
- A los 64 años, 4.724 euros.
- A los 65 años, 3.656 euros.

De este modo, las escalas de los años sucesivos serán:

2024

- A los 61 años y 6 meses, 7.855 euros.
- A los 62 años y 6 meses, 6.821 euros.
- A los 63 años y 6 meses, 5.753 euros.
- A los 64 años y 6 meses, 4.724 euros.
- A los 65 años y 6 meses, 3.656 euros.

2025

- A los 61 años y 8 meses, 7.855 euros.
- A los 62 años y 8 meses, 6.821 euros.
- A los 63 años y 8 meses, 5.753 euros.
- A los 64 años y 8 meses, 4.724 euros.
- A los 65 años y 8 meses, 3.656 euros.

2026

- A los 61 años y 10 meses, 7.855 euros.
- A los 62 años y 10 meses, 6.821 euros.

- A los 63 años y 10 meses, 5.753 euros.
- A los 64 años y 10 meses, 4.724 euros.
- A los 65 años y 10 meses, 3.656 euros.

2027 en adelante

- A los 62 años, 7.855 euros.
- A los 63 años, 6.821 euros.
- A los 64 años, 5.753 euros.
- A los 65 años, 4.724 euros.
- A los 66 años, 3.656 euros.

---

**Acuerdo, de 7 de febrero de 2024, de la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del III Convenio Colectivo de Personal Laboral de Administración y Servicios de la UNED sobre interpretación del artículo 64 del Convenio**

*Una vez se tramite por la UNED la solicitud de jubilación, bajo la correspondiente modalidad (anticipada / ordinaria), resultará de aplicación el Artículo 64 de tal manera que se devengará la indemnización contenida en el primer párrafo (jubilación ordinaria, independientemente de la edad en que se produzca) y, adicionalmente, en el segundo (sólo para el caso de la jubilación anticipada).*

*Para aquellas personas trabajadoras que hayan accedido a la jubilación parcial asociada a contratación de relevo en los términos convencionalmente acordados el cálculo de la prestación prevista en el Artículo 64 se llevará a cabo considerando las retribuciones correspondientes al momento de pasar a la jubilación total sin efectuar la reducción proporcional en función del porcentaje de jornada realizado.*

---

## Artículo 65. Jubilación parcial y anticipada

La UNED facilitará la jubilación parcial y anticipada, conforme a lo previsto en el Anexo VIII a este Convenio.

La Comisión Paritaria estudiará la posibilidad de establecer un mecanismo de prejubilaciones de trabajadores a partir de los 55 años de edad.

## Artículo 66. Incapacidad temporal

La Universidad completará las prestaciones que el trabajador perciba durante la situación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales, durante los dieciocho meses máximos de aquélla, así como las prestaciones que el trabajador perciba en situación de suspensión por maternidad o suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales durante la duración de estas situaciones.

## Capítulo 14. Seguridad y salud laboral

### Artículo 67. Salud laboral

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#), y disposiciones de desarrollo, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en el caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la Universidad está obligada a promover, formular y poner en práctica una política de prevención en sus centros y dependencias de trabajo, integrando aquélla en el conjunto de todas las actividades universitarias y en todos los niveles jerárquicos, con el objetivo de la mejora continua de las condiciones de trabajo de todo su personal.

---

*\* Legislación consolidada: [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).*

---

## Artículo 68. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud laboral

La participación de los trabajadores en las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral se articulan a través de los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que, conforme a las disposiciones vigentes, son los órganos internos especializados de participación en esta materia de la UNED.

En la Universidad se encuentran elegidos los Delegados de Prevención y constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral que se rige por la legislación vigente y el Reglamento de Funcionamiento Interno aprobado por el pleno del mismo, al que se remiten las partes a los efectos de este artículo. Dentro del Plan de Formación de la Universidad, se integrará la de los Delegados de Prevención que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

## Artículo 69. Servicio de Prevención

1. La Universidad constituirá un Servicio de Prevención propio que se dotará del conjunto de los medios humanos y materiales necesarios para desarrollar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de seguridad y salud de los trabajadores.
2. El Servicio de Prevención constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes se dedicarán de forma exclusiva a la actividad preventiva en el seno de la Universidad.
3. La RPT de Personal Laboral de la Universidad contemplará la estructura del Servicio de Prevención que deberá contar con integrantes que acrediten debida cualificación y formación establecidas reglamentariamente.
4. La *Memoria Anual del Servicio de Prevención* se facilitará a los Delegados de Prevención y al Comité de Empresa.

## Artículo 70. Implantación de la prevención

1. La Universidad debe establecer un *Plan de Mejora de las Condiciones de Seguridad* de sus centros y dependencias que se planificará a partir de una evaluación inicial de riesgos de los puestos de trabajo de la misma.

Dicha evaluación de riesgos se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, *Reglamento de los Servicios de Prevención* y legislación complementaria.

2. La Universidad deberá consultar a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar.

La actividad preventiva se planificará por un período determinado, estableciéndose fases y prioridades en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos.

3. La Universidad deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y establecer planes de autoprotección para todos sus centros y dependencias.

## Artículo 71. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

1. A fin de dar cumplimiento del deber de protección, la Universidad adoptará las medidas adecuadas para garantizar a sus trabajadores el derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, en los términos establecidos en la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*.
2. Dentro del Plan de Formación de la Universidad, se integrarán las actuaciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales que abarquen, como mínimo, formación centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajadores, y que así adapte a la evaluación de los riesgos, haciendo especial incidencia cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo o haya que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o para terceros. Asimismo, se contemplarán actuaciones en materia de primeros auxilios y autoprotección. Todas estas medidas preventivas se repetirán periódicamente si fuese necesario.
3. La Universidad establecerá medidas de protección colectivas que aseguren un nivel adecuado de protección a todos los trabajadores, promoviendo la adaptación de mobiliario y equipos de trabajo a la seguridad y salud del trabajador.
4. Los trabajadores estarán obligados a respetar y cumplir las normas que se establezcan sobre prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo previsto en el Artículo 29 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* y a las instrucciones que se impartan por los órganos competentes de la Universidad.

## Artículo 72. Medios y equipos de protección personal

La Universidad facilitará a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realizan.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral velará para que las prendas de protección reúnan las características adecuadas, pudiendo solicitar los informes pertinentes del servicio de prevención. Los equipos y medios han de estar en condiciones de uso suficientes para el fin perseguido, a lo que colaborarán los trabajadores usuarios, procediendo su reposición por la UNED cuando su deterioro ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

Cuando se apliquen nuevas técnicas, equipos o materiales, la UNED formará de manera práctica y adecuada a sus trabajadores.

## Artículo 73. Protección de los trabajadores especialmente sensibles

La Universidad tendrá en cuenta en las evaluaciones de riesgos y adoptará en consecuencia las medidas preventivas y de protección necesarias, para atender a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en los términos previstos en la legislación vigente.

## Artículo 74. Protección a la maternidad

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, las trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de las condiciones, elección de turno de trabajo si los hubiere o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 26 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

En los supuestos anteriores, la trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen y el cambio de puesto finalizará cuando su estado de salud de la mujer o de su hijo así lo permita a criterio del médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

La UNED comunicará a los representantes de los trabajadores, con carácter previo, los cambios de puestos que se produzcan por este motivo.

## Artículo 75. Vigilancia de la salud

1. La vigilancia de la salud en la Universidad se realizará de acuerdo con la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* y normativa sanitaria de aplicación.
2. La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en el Artículo 22 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, en cuyo caso será necesario el previo informe de los representantes y los trabajadores.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada de acuerdo con lo establecido reglamentariamente. En todo caso, se respetará siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

3. Los reconocimientos médicos se practicarán:
  - a) Una vez al año a todo el personal que lo desee.
  - b) Periódica y/o específicamente al personal cuya actividad lo requiera de acuerdo con la normativa vigente.
  - c) Al personal de nuevo ingreso, después de la incorporación al trabajo.
  - d) Al personal que lo requiera, después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud no evaluados previamente.
  - e) Al personal que reanude el trabajo tras un período de ausencia prolongada por motivos de salud.
4. Con carácter general, el personal sanitario del Servicio Médico orientará a los trabajadores en la prevención de los aspectos de su salud que puedan estar relacionados con el desarrollo de su labor profesional, con el fin de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
5. El personal sanitario del servicio médico deberá conocer y vigilar las ausencias por motivos de salud que se produzcan entre los trabajadores, con el fin de comprobar la posible relación entre la causa de dicha ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

## Artículo 76. Medio ambiente

La protección del medio ambiente es el elemento básico fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad. La Universidad iniciará actuaciones orientadas

a minimizar el impacto ambiental de las actividades ligadas a la investigación, el desarrollo, la innovación tecnológica y la docencia.

Igualmente, la Universidad como integrante del [Consortio Urbanístico de la Ciudad Universitaria](#), participará en las actuaciones que éste lleva a cabo especialmente en gestión de residuos, campañas de información y difusión sobre la importancia del respeto ecológico por la naturaleza y estudios sobre el entorno forestal de los campus.

### Artículo 77. Servicio y trabajo

La Universidad velará porque el trabajo se desarrolle en condiciones que no supongan penosidad para los trabajadores.

Los responsables directos de los servicios organizarán el trabajo de forma que, en circunstancias climatológicas de gran penosidad, se atiendan con carácter general otras tareas propias del servicio que puedan desarrollarse sin que aquellas circunstancias les afecten, a salvo en todo caso de las tareas mínimas necesarias para evitar demoras o riesgos o daños graves.

### Artículo 78. Botiquín de primeros auxilios

En todas las dependencias de la Universidad en que así lo estime el Servicio de Prevención, de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, deberá existir un botiquín de primeros auxilios con el material necesario, en función del riesgo del lugar donde se ubique, velando el Comité de Seguridad y Salud Laboral por su cumplimiento.

### Artículo 79. Movilidad por razones de salud

La Universidad concederá traslado por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del trabajador debidamente acreditados, condicionado a la existencia de vacantes, cuyo nivel retributivo no podrá ser superior al puesto de origen.

## Artículo 80. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención por las empresas contratistas

La Universidad exigirá a las empresas contratistas el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Su no cumplimiento estará incluido entre las causas de denuncia del contrato firmado.

## Capítulo 15. Derechos sindicales

### Artículo 81. La representación colectiva de los trabajadores

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del *Estatuto de los Trabajadores*, en la *Ley Orgánica de Representación Sindical* y en este Convenio.
2. En las elecciones a representantes del Personal Laboral, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos de la Universidad que radiquen en la misma provincia, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional Quinta de la *Ley 9/1987, de 12 de junio\**.

---

*\* Legislación consolidada: Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.*

---

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical\* y con los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

---

*\* Legislación consolidada: Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*

---

## Artículo 82. Representación unitaria de los trabajadores

1. El órgano de representación unitaria de los trabajadores será el Comité de Empresa, en los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores, y los Delegados de Personal en los centros que tengan menos de 50 trabajadores.
2. La elección de los Delegados de Personal y del Comité de Empresa tendrá carácter provincial para todos los centros de la UNED existentes en una provincia, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Quinta de la *Ley 9/1987\** y en el número 2 del artículo anterior.

---

*\* Legislación consolidada: Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.*

---

3. La composición del Comité de Empresa se ajustará a la escala prevista en el Artículo 66 del *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

No obstante, en el supuesto de que se produjera una disminución que implicara la modificación de la escala de representantes, se procederá a la adecuación del número de miembros del Comité, reduciéndolo hasta donde proceda.

En todo caso, la adecuación que se produzca deberá respetar la proporcionalidad existente con anterioridad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos, y afectar en primer lugar a los candidatos que obtuvieron la condición de representantes con un menor número de votos.

## Artículo 83. Representación sindical

1. La representación sindical estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, con la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical* y con el presente Convenio.
2. Las Secciones Sindicales que constituyan las organizaciones sindicales estarán representadas ante la UNED por el número de Delegados Sindicales previsto en el Artículo 10.2 de la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*, elegido por y entre sus afiliados.

3. Los Delegados Sindicales deberán ser trabajadores en activo de la UNED, representan a los afiliados de su organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la UNED y tienen derecho a ser oídos por ésta en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

## Artículo 84. Derechos y garantías de los miembros de los órganos unitarios de representación, secciones sindicales y delegados sindicales

Los derechos y garantías son los que se recogen en el Anexo IX a este Convenio.

## Artículo 85. Cuota sindical

A requerimiento de cualquier sindicato, y previa conformidad de los trabajadores afectados, la UNED descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia a favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

## Capítulo 16. Régimen disciplinario

### Artículo 86. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes de la Universidad, con ocasión de incumplimiento laboral y de acuerdo con la tipificación y graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo, de conformidad con lo regulado en el Título VII. Régimen disciplinario de la *Ley 7/2007 (EBEP)*.\*

---

\* *Norma derogada, con efectos de 1 de noviembre de 2015, por la Disposición Derogatoria Única. Derogación normativa. 1. del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).*

---

## Artículo 87. Faltas

1. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves o muy graves.
2. Serán faltas leves las siguientes:
  - a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
  - b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
  - c) La no comunicación con la debida antelación de falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
  - d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
  - e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
  - f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
  - g) El incumplimiento leve por negligencia o descuido excusable de las normas y medidas de seguridad establecidas, así como el descuido en la conservación en los medios de protección facilitados.
  - h) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
3. Serán faltas graves las siguientes:
  - a) Las faltas de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
  - b) 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.
  - c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
  - d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad en el trabajo establecidas, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
  - e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
  - f) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
  - g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
  - h) La simulación de enfermedad o accidente.

- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el organismo.
- n) El incumplimiento de las medidas y protocolos establecidos para la protección de datos personales protegidos.
- o) El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de la situación de incompatibilidad.

La gravedad de la falta se establecerá atendiendo a las siguientes circunstancias:

- ✓ El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- ✓ La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- ✓ El descrédito para la imagen pública de la Administración.

#### 4. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral, entendido como un conjunto de problemas originados a partir de las relaciones que se establecen entre los trabajadores de una organización de trabajo conllevando situaciones de hostigamiento y acoso psicológico. El acoso sexual entendido como toda aquella conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización, o en relación, o como consecuencia de la relación de trabajo realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante. Y el acoso moral entendiéndose como tal aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psíquica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre

otra persona o personas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación y/o perturbar el ejercicio de sus labores.

- p) La no utilización o la utilización indebida, de los medios y equipos de protección facilitados por la Universidad, así como el incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad en el trabajo establecidas, cuando de ello se hayan derivado riesgos o daños para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales.
- r) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- s) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes o durante más de veinte días al trimestre.
- t) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

## Artículo 88. Sanciones

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- ✓ Despido disciplinario del Personal Laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- ✓ Suspensión de empleo y sueldo en el caso del Personal Laboral, con una duración máxima de 6 años.
- ✓ Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- ✓ Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- ✓ Apercibimiento.
- ✓ Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del Personal Laboral Fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

### Artículo 89. Prescripción de faltas y acciones

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

### Artículo 90. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario atenderá a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

4. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.
5. 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 aquéllos 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 91. Responsabilidad

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 Universidad y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

## Artículo 92. Denuncia

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La UNED abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.



## Disposiciones Adicionales

### Primera

Derecho supletorio: En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

### Segunda

Derogación de convenios, pactos y acuerdos: De acuerdo con el Artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo, que constituye un todo indivisible, deroga en su integridad al anteriormente vigente. Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

### Tercera

Incorporación de nuevos colectivos de trabajadores: La incorporación al ámbito de aplicación del Convenio de nuevos colectivos de trabajadores de la UNED se realizará previo acuerdo de la Universidad y las centrales sindicales firmantes del mismo.

### Cuarta

Prendas de trabajo: La Universidad facilitará las prendas de trabajo al personal con derecho a ellas, que vendrá obligado a utilizarlas durante la jornada laboral.

La determinación de las mismas, colectivos de personal a que afecta, número y periodicidad vigentes en la Universidad se establecerán por acuerdo de la Comisión Paritaria, oído el Comité de Empresa.

Se someterá a informe de la Comisión Paritaria las cuestiones que se susciten respecto de nuevas determinaciones de prendas de trabajo.

## Disposiciones Transitorias

### Primera

Correspondencia de grupos profesionales: A la entrada en vigor de este Convenio los trabajadores que en esa fecha tengan asignado un Puesto de Nivel A se incorporarán a un Puesto de Jefatura del correspondiente a su grupo profesional, cuyas percepciones se regulan en el Anexo V.

Los restantes trabajadores se incorporarán a Puestos de Nivel B del correspondiente grupo. El 50% de estos puestos, después de su distribución por unidades, serán dotados para su cobertura como Puestos de Nivel A de cada grupo profesional conforme a lo estipulado en el Anexo II, con la siguiente pauta temporal: el 60% durante el año 2009 y el 40% restante durante el segundo año; todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 9.4.

### Segunda

Constitución de la Comisión Paritaria: La Comisión Paritaria se constituirá dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del presente Convenio Colectivo, debiendo iniciar en el plazo máximo de tres meses desde su constitución el estudio y tratamiento de las cuestiones cuya negociación le remita el presente Convenio.

La Comisión paritaria se reunirá al menos dos veces al año.

### Tercera

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio vinieran percibiendo en concepto de complemento «*ad personam*» el extinguido Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad, continuarán recibiendo las mismas cantidades en el mismo concepto.

Dichas cantidades permanecerán fijas y no serán objeto de revalorización, compensación ni absorción. No obstante, si el trabajador cambia de puesto de trabajo o de categoría profesional\* dentro de la misma unidad, el importe de dicho complemento se reducirá en la cuantía correspondiente al incremento retributivo que experimente.

Si dicho cambio se produce voluntariamente y a otra unidad, el trabajador dejará de percibirlo en su totalidad.

---

\* Según el Acuerdo de 19 de febrero de 2020, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UNED, las “categorías profesionales” desaparecen en el marco del III Convenio Colectivo, en aplicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

---

## Cuarta

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio vinieran percibiendo un complemento retributivo como consecuencia del desempeño de funciones especiales en aplicación del extinguido Artículo 15 del anterior Convenio, continuarán recibiendo dichas cuantías, que serán objeto de revalorización, mientras continúe la asignación de dichas funciones.

## Quinta

El Complemento de antigüedad consolidada se suprime. La antigüedad percibida por este concepto se abonará por el valor actual del trienio con los efectos económicos previstos en la Disposición Transitoria Séptima. La diferencia entre aquellas cuantías y el valor actual del trienio se percibirán como complemento *ad personam* absorbible.

## Sexta

El Complemento de aplicación de nuevas tecnologías se suprime. Los trabajadores que en el anterior Convenio ocuparan puestos que tuvieran asignado este complemento, pasarán a percibir a la entrada en vigor de este Convenio, el Complemento de Desarrollo de Proyectos Informáticos (DEPI) conforme a lo establecido en el Artículo 46 del mismo.

Los trabajadores que por sentencia tuvieran reconocido este complemento, pasarán a percibirlo como complemento *ad personam* revalorizable. Igualmente, se crea un complemento personal a extinguir, revalorizable y no absorbible, para los trabajadores de Diseño y Dibujo, del Servicio de Medios Impresos.

La percepción de las cuantías derivadas de la supresión del complemento de nuevas tecnologías es incompatible con las previstas para el Complemento de Desarrollo de Proyectos Informáticos (DEPI).



## Séptima

Efectos económicos: Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 3 de este Convenio, los efectos económicos del mismo se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

## Octava

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán, en una paga única de carácter consolidable, la cuantía resultante de dividir la cantidad de 25.000 euros entre el número de efectivos que ocupen plazas de la Relación de Puestos de Trabajo del PAS Laboral de la UNED.

Igualmente, en el segundo semestre del año 2009, los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, en una paga única de carácter consolidable, la cuantía resultante de dividir la cantidad de 40.000 euros entre el número de efectivos que ocupen plazas de la RPT del PAS Laboral de la UNED.

## Anexo I. Definición de grupos profesionales

Se entiende por grupo profesional aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

En este Anexo se establecen los grupos profesionales que dan cobertura a los puestos de trabajo previstos en la RPT. La Gerencia podrá negociar, en el seno de la Comisión Paritaria, la inclusión de distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los puestos de trabajo.

### Grupos

#### Grupo I

El grupo profesional I estará integrado por aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieran un alto grado de conocimientos profesionales, que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con iniciativa, autonomía y responsabilidad, coordinando y dirigiendo la actividad del personal que de ellos dependa.

Para su inclusión en este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Graduado o los de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, correspondientes a la anterior ordenación.

#### Grupo II

El grupo profesional II estará integrado por aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o desarrollan tareas complejas de carácter homogéneo mediante programas o técnicas definidas mediante instrucciones generales.

Para su inclusión en este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Graduado o los de Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente, correspondientes a la anterior ordenación universitaria.



### Grupo III

El grupo profesional III estará integrado por aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y cuyo desempeño exige el dominio con plena responsabilidad de un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desempeñar y que, por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Para su inclusión en este grupo se exigirá estar en posesión del título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.2 del convenio.

### Grupo IV

El grupo profesional IV estará integrado por aquellos trabajadores que desarrollan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa. Su desempeño exige el dominio del oficio respectivo y puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Para su inclusión en este grupo se exigirá estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 20.2 del Convenio.

## Anexo II. Estructura de las pruebas y baremo de méritos para ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional en la UNED

La Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación, conforme a lo establecido en el Artículo 4, Apartado 4. f), deberá proceder a revisar y adecuar el citado baremo.

### Provisión de puestos vacantes de Nivel de Jefatura de todos los grupos profesionales

#### 1. Baremo concurso de méritos:

Primera fase. Puntuación máxima: 85 puntos.

#### Valoración del trabajo desarrollado

Se valorará teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el mismo grupo, categoría profesional\*, nivel y especialidad dentro de la UNED y en la misma unidad administrativa, así como el informe de evaluación emitido por el responsable de la unidad.

La puntuación máxima por este concepto será de 40 puntos, de los cuales 15 se obtienen a partir del Informe de evaluación y 25 de la valoración de la experiencia.

Para ésta, se establece el límite de los últimos diez años y la puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 2,5 puntos por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.

---

*\* Según el Acuerdo de 19 de febrero de 2020, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UNED, las "categorías profesionales" desaparecen en el marco del III Convenio Colectivo, en aplicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

---

## Antigüedad

Se valorará por tiempo de servicios prestados en la UNED. La puntuación máxima por este concepto será 15 puntos. Se establece el límite de los últimos veinte años para valorar este apartado.

La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 0,75 puntos por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.

## Formación

Se valorará los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con 15 puntos los relacionados específicamente con el área de actividad y especialidad de la plaza que se convoca, y con 5 puntos, los relacionados genéricamente con el servicio que presta en la Universidad.

Todos ellos impartidos por organismos e instituciones oficiales o reconocidas como gestoras de fondos de formación continua.

Los cursos referidos a formación específica podrán ser valorados con un máximo de 15 puntos, se puntuarán del siguiente modo:

- ✓ De hasta 20 horas de duración: 0,75 puntos.
- ✓ De 21 a 30 horas de duración: 1,5 puntos.
- ✓ De 31 a 70 horas de duración: 3 puntos.
- ✓ De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 6 puntos.
- ✓ De 151 a 300 horas de duración: 11,5 puntos.
- ✓ De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 15 puntos.

Los cursos referidos a formación no específica, pero relacionados genéricamente con el servicio que presta la Universidad, podrán ser valorados con un máximo de 5 puntos, que se puntuarán del siguiente modo:

- ✓ De hasta 20 horas de duración: 0,25 puntos.
- ✓ De 21 a 30 horas de duración: 0,50 puntos.
- ✓ De 31 a 70 horas de duración: 1 puntos.
- ✓ De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2 puntos.
- ✓ De 151 a 300 horas de duración: 3,50 puntos.
- ✓ De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 5 puntos.

## Igualdad de género

La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos: 5 por ser destino que permita la mejor atención o cuidado a hijo o familiar y 5 por destino previo del cónyuge en el municipio en el que radica el puesto de trabajo en la UNED.

### 2. Segunda fase.

Puntuación máxima: 15 puntos. Méritos específicos.

Para la valoración de estos méritos, los aspirantes deberán presentar:

- ✓ Memoria, en la que con carácter general analice las tareas, requisitos, condiciones y medios necesarios para el desempeño de la plaza solicitada. Se valorará con un máximo de 5 puntos.
- ✓ Currículum vitae, con las certificaciones, títulos o justificantes que estimen pertinentes. Se valorará con un máximo de 5 puntos.

La Comisión de Valoración, una vez examinada la documentación aportada por los concursantes, convocará a los candidatos para la celebración de una entrevista que versará sobre aspectos de la memoria. La entrevista se valorará con un máximo de 5 puntos.

Los méritos de medición no automática se considerarán a tenor de las puntuaciones otorgadas por los miembros de la Comisión de Valoración, hallándose la media aritmética de las mismas una vez desechadas la máxima y la mínima concedidas, o una de las repetidas de éstas.

## Provisión de puestos vacantes de Nivel A de todos los grupos profesionales

### 1. Baremo concurso de méritos:

Puntuación máxima: 100 puntos.

## Valoración del trabajo desarrollado

Se valorará teniendo en cuenta el Informe de evaluación y la experiencia en el mismo grupo, categoría profesional\*, nivel y especialidad dentro de la UNED y en la misma unidad administrativa.

La puntuación máxima por este concepto será de 40 puntos, de los cuales 15 se obtienen a partir del Informe de evaluación y 25 de la valoración de la experiencia.

Para ésta, se establece el límite de los últimos diez años y la puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 2,5 puntos por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.

---

*\* Según el Acuerdo de 19 de febrero de 2020, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UNED, las “categorías profesionales” desaparecen en el marco del III Convenio Colectivo, en aplicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

---

## Antigüedad

Se valorará por tiempo de servicios prestados en la UNED. La puntuación máxima por este concepto será 20 puntos. Se establece el límite de los últimos veinte años para valorar este apartado.

La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 1 punto por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.

## Formación

Se valorará los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con 20 puntos los relacionados específicamente con el área de actividad y especialidad de la plaza que se convoca, y con 5 puntos, los relacionados genéricamente con el servicio que presta en la Universidad. Todos ellos impartidos por organismos e instituciones oficiales o reconocidas como gestoras de fondos de formación continua.

Los cursos referidos a formación específica podrán ser valorados con un máximo de 20 puntos, se puntuarán del siguiente modo:

- ✓ De hasta 20 horas de duración: 1 punto.
- ✓ De 21 a 30 horas de duración: 2 puntos.
- ✓ De 31 a 70 horas de duración: 4 puntos.
- ✓ De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 8 puntos.
- ✓ De 151 a 300 horas de duración: 14 puntos.
- ✓ De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 20 puntos.

Los cursos referidos a formación no específica, pero relacionados genéricamente con el servicio que presta la Universidad, podrán ser valorados con un máximo de 5 puntos, que se puntuarán del siguiente modo:

- ✓ De hasta 20 horas de duración: 0,25 puntos.
- ✓ De 21 a 30 horas de duración: 0,50 puntos.
- ✓ De 31 a 70 horas de duración: 1 punto.
- ✓ De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2 puntos.
- ✓ De 151 a 300 horas de duración: 3,50 puntos.
- ✓ De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 5 puntos.

## Igualdad de género

La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos: 5 por ser destino que permita la mejor atención o cuidado a hijo o familiar y 5 por destino previo del cónyuge en el municipio en el que radica el puesto de trabajo en la UNED.

## Memoria

Con carácter general se analizarán las tareas, requisitos, condiciones y medios necesarios para el desempeño de la plaza solicitada y se valorará con un máximo de 5 puntos.

Respecto del Informe de evaluación que deben emitir los responsables de las unidades en la valoración del trabajo desarrollado, previsto para los puestos de nivel de Jefatura y de nivel A, la Comisión paritaria articulará los mecanismos que hagan posible la existencia de criterios objetivos de valoración y arbitrará un procedimiento de resolución de posibles discrepancias.

## Provisión de puestos vacantes de Nivel B de todos los grupos profesionales

1. La estructura de las pruebas de la fase de oposición de los procesos de selección se negociará en la Comisión Paritaria.
2. El baremo de méritos de la fase de concurso que se indica a continuación será de aplicación a los concursos de traslado del Personal Laboral de la UNED, así como, en su caso, a la fase de concurso de los procesos de promoción o de acceso libre que se

realicen mediante concurso oposición, y a los procesos de promoción que se acuerde se realicen exclusivamente a través de concurso.

La puntuación de la fase de concurso cuando se trate de un concurso oposición, tanto de promoción interna como de acceso libre, supondrá el 30% de la puntuación que se determine para el conjunto de las pruebas selectivas y se obtendrá de la valoración de los siguientes elementos:

a) Trabajo realizado: Se valorará teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el puesto o puestos de trabajo considerando la mayor o menor similitud de las funciones desempeñadas con el trabajo a desarrollar en las plazas convocadas. La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos que corresponderá tanto a funciones realizadas en la misma área de actividad, tal como se identifican las áreas en el Anexo de este baremo, como a funciones realizadas en otras áreas de actividad de la UNED, o de otras Administraciones Públicas. La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración por cada mes trabajado:

- ✓ 0,1 puntos por cada mes en la misma área.
- ✓ 0,04 puntos por cada mes en distinta área.

Serán valorables como trabajo realizado (experiencia) y como antigüedad (punto siguiente), tanto los servicios prestados con un contrato laboral indefinido con la UNED, como aquellos otros prestados en cualquiera de las modalidades de contratación eventual o temporal en la Universidad.

También serán valorables los servicios prestados a la UNED como trabajador autónomo.

A efectos de lo dispuesto en este punto y en el siguiente, los contratos de tiempo parcial se computarán como de jornada completa siempre que su jornada sea igual o superior al 50 por 100 de aquella. En caso de que sea inferior, se computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

b) Antigüedad: Se computará por tiempo de servicios. La puntuación máxima total de la fase de concurso, por este concepto, será de 10 puntos, que se atribuirán por la antigüedad, valorada en meses, de servicios prestados a la UNED o a otras Administraciones Públicas, asignándose la siguiente puntuación:

- ✓ 0,1 puntos por cada mes de antigüedad en la UNED.
- ✓ 0,04 puntos por cada mes en otras Administraciones Públicas.

c) Formación: Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área de actividad a la que se opta, impartidos por organismos e Instituciones oficiales o reconocidas como gestoras de fondos de formación continua.

Los referidos cursos, que podrían ser valorados con un máximo de 6 puntos, se puntuarán del siguiente modo:

- ✓ De hasta 20 horas de duración: 0,3 puntos.
- ✓ De 21 a 30 horas de duración: 0,6 puntos.
- ✓ De 31 a más de 70 horas de duración: 1,2 puntos.
- ✓ De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2,4 puntos.
- ✓ De 151 a 300 horas de duración o más de seis meses: 4,2 puntos.
- ✓ De 301 o más horas de duración o un/os curso/s académicos: 6 puntos.

Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante presentación de fotocopia debidamente cotejada de la certificación, título o diploma correspondiente. No será necesaria dicha acreditación cuando los cursos hayan sido impartidos en la UNED dentro de los Planes de Formación del Personal de Administración y Servicios.

- d) Igualdad de género: La puntuación máxima por este concepto será de 4 puntos: 2 por ser destino que permita la mejor atención o cuidado a hijo o familiar y 2 por destino previo del cónyuge en el municipio en el que radica el puesto de trabajo en la UNED.

---

**Acuerdo, de 4 de junio de 2024, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo del PTGAS Laboral de la UNED sobre la aplicación del Artículo 18 y la revisión del baremo de la fase de concurso previsto en el Anexo II. Estructura de las pruebas y baremos de méritos para ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de la UNED.**

*TERCERO.- Conforme a lo previsto en el Artículo 4, apartado 4. f), del III Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria procede a revisar el baremo de la fase de concurso previsto en el Anexo II. Estructura de las pruebas y baremos de méritos para ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de la UNED:*

*1. Provisión de puestos vacantes de Nivel de Jefatura de todos los grupos profesionales. Baremo concurso de méritos:*

*Primera fase. Puntuación máxima: 85 puntos.*

### 1. Valoración del trabajo desarrollado

Se valorará teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el mismo grupo profesional, unidad, nivel y especialidad dentro de la UNED, así como el informe de evaluación emitido por el responsable de la unidad.

La puntuación máxima por este concepto será de 40 puntos, de los cuales 15 se obtienen a partir del Informe de evaluación y 25 de la valoración de la experiencia.

Para ésta, se establece el límite de los últimos diez años y la puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 2,5 puntos por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.

### 2. Antigüedad

Se valorará por tiempo de servicios prestados en la UNED. La puntuación máxima por este concepto será 15 puntos. Se establece el límite de los últimos veinte años para valorar este apartado.

La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 0,75 puntos por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.

### 3. Formación

Se valorará con 15 puntos los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados específicamente con el área de actividad y especialidad de la plaza que se convoca, y con 5 puntos, los relacionados genéricamente con el servicio que presta en la Universidad.

Todos ellos impartidos por organismos e instituciones oficiales o reconocidas como gestoras de fondos de formación continua.

Los cursos referidos a formación específica podrán ser valorados con un máximo de 15 puntos, se puntuarán del siguiente modo:

- De hasta 20 horas de duración: 0,75 puntos.
- De 21 a 30 horas de duración: 1,5 puntos.
- De 31 a 70 horas de duración: 3 puntos.
- De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 6 puntos.
- De 151 a 300 horas de duración: 11,5 puntos.
- De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 15 puntos.

Los cursos referidos a formación no específica, pero relacionados genéricamente con el servicio que presta la Universidad, podrán ser valorados con un máximo de 5 puntos, que se puntuarán del siguiente modo:

- De hasta 20 horas de duración: 0,25 puntos.
- De 21 a 30 horas de duración: 0,50 puntos.
- De 31 a 70 horas de duración: 1 puntos.

- *De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2 puntos.*
- *De 151 a 300 horas de duración: 3,50 puntos.*
- *De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 5 puntos.*

#### *4. Conciliación*

*La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos:*

- *5 por ser destino que permita la mejor atención o cuidado a hijo o familiar.*
- *5 por destino previo del cónyuge, obtenido mediante convocatoria pública, en el municipio en el que radica el puesto de trabajo en la UNED, siempre que se acceda desde municipio distinto.*

*Segunda fase. Puntuación máxima: 15 puntos. Méritos específicos.*

*Para la valoración de estos méritos, los aspirantes deberán presentar:*

- *Memoria, en la que con carácter general analice las tareas, requisitos, condiciones y medios*

*necesarios para el desempeño de la plaza solicitada. Se valorará con un máximo de 5 puntos.*

- *Currículum Vitae, con las certificaciones, títulos o justificantes que estimen pertinentes. Se valorará con un máximo de 5 puntos.*

*La Comisión de Valoración, una vez examinada la documentación aportada por los concursantes, convocará a los candidatos para la celebración de una entrevista que versará sobre aspectos de la memoria. La entrevista se valorará con un máximo de 5 puntos.*

*Los méritos de medición no automática se considerarán a tenor de las puntuaciones otorgadas por los miembros de la Comisión de Valoración, hallándose la media aritmética de las mismas una vez desechadas la máxima y la mínima concedidas, o una de las repetidas de éstas.*

#### *2. Provisión de puestos vacantes de Nivel de A de los grupos profesionales I y II. Baremo concurso de méritos:*

*Puntuación máxima: 100 puntos.*

##### *1. Valoración del trabajo desarrollado*

*Se valorará teniendo en cuenta el Informe de evaluación y la experiencia en el mismo grupo, unidad, nivel y especialidad dentro de la UNED.*

*La puntuación máxima por este concepto será de 40 puntos, de los cuales:*

- *15 se obtienen a partir del Informe de evaluación y*

- *25 de la valoración de la experiencia. Para ésta, se establece el límite de los últimos diez años y la puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 2,5 puntos por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.*

## *2. Antigüedad*

*Se valorará por tiempo de servicios prestados en la UNED. La puntuación máxima por este concepto será 20 puntos. Se establece el límite de los últimos veinte años para valorar este apartado.*

*La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración: 1 punto por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.*

## *3. Formación*

*Se valorará con 20 puntos los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados específicamente con el área de actividad y especialidad de la plaza que se convoca, y con 5 puntos, los relacionados genéricamente con el servicio que presta en la Universidad. Todos ellos impartidos por organismos e instituciones oficiales o reconocidas como gestoras de fondos de formación continua.*

*Los cursos referidos a formación específica podrán ser valorados con un máximo de 20 puntos, se puntuarán del siguiente modo:*

- *De hasta 20 horas de duración: 1 punto.*
- *De 21 a 30 horas de duración: 2 puntos.*
- *De 31 a 70 horas de duración: 4 puntos.*
- *De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 8 puntos.*
- *De 151 a 300 horas de duración: 14 puntos.*
- *De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 20 puntos.*

*Los cursos referidos a formación no específica, pero relacionados genéricamente con el servicio que presta la Universidad, podrán ser valorados con un máximo de 5 puntos, que se puntuarán del siguiente modo:*

- *De hasta 20 horas de duración: 0,25 puntos.*
- *De 21 a 30 horas de duración: 0,50 puntos.*
- *De 31 a 70 horas de duración: 1 punto.*
- *De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2 puntos.*
- *De 151 a 300 horas de duración: 3,50 puntos.*
- *De 301 a más horas de duración o un/os curso/s académicos: 5 puntos.*

## *4. Conciliación*

*La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos:*

*5 por ser destino que permita la mejor atención o cuidado a hijo o familiar*

*5 por destino previo del cónyuge, obtenido mediante convocatoria pública, en el municipio en el que radica el puesto de trabajo en la UNED, siempre que se acceda desde municipio distinto.*

#### *5. Memoria*

*Con carácter general se analizarán las tareas, requisitos, condiciones y medios necesarios para el desempeño de la plaza solicitada y se valorará con un máximo de 5 puntos.*

*Respecto del Informe de evaluación que deben emitir los responsables de las unidades en la valoración del trabajo desarrollado, previsto para los puestos de nivel de Jefatura y de nivel A, la Comisión paritaria articulará los mecanismos que hagan posible la existencia de criterios objetivos de valoración y arbitrará un procedimiento de resolución de posibles discrepancias.*

*Provisión de puestos vacantes de Nivel de A de los grupos profesionales III y IV.*

*Por Acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa de PAS Laboral, en los procedimientos derivados del cumplimiento de las normas de ejecución de la RPT del 2020, publicadas por Resolución de 15 de enero de 2020 (BICI, de 20 de enero) se simplifica el sistema de valoración establecido en el anexo I del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la UNED, para la provisión de los niveles A en los grupos profesionales IV y III, que se realizará conforme al siguiente baremo:*

#### *Antigüedad*

*Se valorará por el tiempo de servicios prestados en la UNED. La puntuación máxima por este concepto será de 20 puntos. Se establece el límite de veinte años para valorar este apartado.*

*La puntuación que se asignará será la de 1 punto por año, con el correspondiente prorrateo por meses completos.*

#### *Conciliación*

*La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos:*

*a) Destino que permita la mejor atención o cuidado a hijo o familiar: 5 puntos.*

*b) Destino previo del cónyuge en el municipio en el que radica el puesto de trabajo en la UNED: 5 puntos.*

*3. Provisión de puestos vacantes de Nivel B de todos los grupos profesionales.*

*Baremo Fase de Concurso del proceso selectivo para la cobertura puestos vacantes mediante concurso oposición por Promoción Interna.*

*La estructura de las pruebas de la fase de oposición de los procesos de selección se negociará en la Comisión Paritaria.*

*El baremo de méritos de la fase de concurso que se indica a continuación se aplicará en la fase de concurso de los procesos de promoción interna que se realicen mediante concurso oposición.*

*La puntuación de la fase de concurso supondrá el 30 % de la puntuación que se determine para el conjunto de las pruebas selectivas y se obtendrá de la valoración de los siguientes elementos:*

*Baremo de méritos:*

*1. Trabajo realizado: Se valorará teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el puesto o puestos de trabajo considerando la mayor o menor similitud de las funciones desempeñadas con el trabajo a desarrollar en las plazas convocadas. La puntuación máxima por este concepto será de 15 puntos.*

*1.1. Hasta 5 puntos por desempeño provisional en movilidad funcional en la plaza convocada, a razón de 0,1 punto por cada mes en movilidad funcional.*

*1.2. Un máximo de 10 puntos se asignará conforme a la siguiente valoración por cada mes trabajado:*

- 0,1 puntos por cada mes en la misma unidad.*
- 0,04 puntos por cada mes en distinta unidad u otras Administraciones Públicas. Se entenderá como la misma unidad el mismo Servicio o unidad equivalente.*

*2. Antigüedad: Se computará por tiempo de servicios. La puntuación máxima total de la fase de concurso, por este concepto, será de 10 puntos, que se atribuirán por la antigüedad, valorada en meses, de servicios prestados a la UNED o a otras Administraciones Públicas, asignándose la siguiente puntuación:*

- 0,1 puntos por cada mes de antigüedad en la UNED.*
- 0,04 puntos por cada mes en otras Administraciones Públicas.*

*Serán valorables como trabajo realizado y como antigüedad, tanto los servicios prestados con un contrato laboral indefinido con la UNED, como aquellos otros prestados en cualquiera de las modalidades de contratación eventual o temporal en la Universidad.*

*También serán valorables los servicios prestados a la UNED como trabajador autónomo.*

*A efectos de lo dispuesto en este punto y en el siguiente, los contratos de tiempo parcial se computarán como de jornada completa siempre que su jornada sea igual o superior al 50 por 100 de aquélla. En caso de que sea inferior, se computará de forma proporcional al tiempo trabajado.*

3. *Formación: Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con las funciones del puesto al que se opta, impartidos por organismos e Instituciones oficiales o reconocidas como gestoras de fondos de formación continua.*

*Los referidos cursos, que podrían ser valorados con un máximo de 5 puntos, se puntuarán del siguiente modo:*

- *De hasta 20 horas de duración: 0,3 puntos.*
- *De 21 a 30 horas de duración: 0,6 puntos.*
- *De 31 a más de 70 horas de duración: 1,2 puntos.*
- *De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2,4 puntos.*
- *De 151 a 300 horas de duración o más de seis meses: 4,2 puntos.*
- *De 301 o más horas de duración o un/os curso/s académicos: 5 puntos.*

*Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante presentación de fotocopia debidamente cotejada de la certificación, título o diploma correspondiente. No será necesaria dicha acreditación cuando los cursos hayan sido impartidos en la UNED dentro de los Planes de Formación del Personal de Administración y Servicios.*

*Baremo Fase de Concurso del proceso selectivo para la cobertura puestos vacantes mediante concurso oposición mediante acceso libre.*

*La estructura de las pruebas de la fase de oposición de los procesos de selección se negociará en la Comisión Paritaria.*

*El baremo de méritos de la fase de concurso que se indica a continuación se aplicará en la fase de concurso de los procesos de acceso libre que se realicen mediante concurso oposición.*

*La puntuación de la fase de concurso supondrá el 25 % de la puntuación que se determine para el conjunto de las pruebas selectivas y se obtendrá de la valoración de los siguientes elementos:*

*Baremo de méritos:*

1. *Trabajo realizado: Se valorará teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el puesto o puestos de trabajo considerando la mayor o menor similitud de las funciones desempeñadas con el trabajo a desarrollar en la plaza convocada. La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos que corresponderá a funciones realizadas en la misma área de actividad. La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración:*

- *0,1 puntos por cada mes en la misma área de actividad en la UNED.*
- *0,04 puntos por cada mes en la misma área de actividad en otras Administraciones Públicas. El área de actividad se especificará en cada convocatoria, teniendo relación con las funciones realizadas en las distintas unidades de la UNED.*

2. *Antigüedad: Se computará por tiempo de servicios. La puntuación máxima total de la fase de concurso, por este concepto, será de 10 puntos, que se atribuirán por la antigüedad, valorada en meses, de servicios prestados a la UNED o a otras Administraciones Públicas, asignándose la siguiente puntuación:*

- *0,1 puntos por cada mes de antigüedad en la UNED.*
- *0,04 puntos por cada mes en otras Administraciones Públicas.*

*Serán valorables como trabajo realizado y como antigüedad, tanto los servicios prestados con un contrato laboral indefinido con la UNED, como aquellos otros prestados en cualquiera de las modalidades de contratación eventual o temporal en la Universidad. También serán valorables los servicios prestados a la UNED como trabajador autónomo.*

*A efectos de lo dispuesto en este punto y en el siguiente, los contratos de tiempo parcial se computarán como de jornada completa siempre que su jornada sea igual o superior al 50 por 100 de aquélla. En caso de que sea inferior, se computará de forma proporcional al tiempo trabajado.*

*Formación: Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con las funciones del puesto al que se opta, impartidos por organismos e Instituciones oficiales o reconocidas como gestoras de fondos de formación continua. En la convocatoria se podrá establecer la posibilidad de valorar cursos no incluidos en fondos de formación continua ni impartidos por instituciones públicas, tales como cursos de formación permanente, cursos de instituciones privadas reconocidas en el sector.*

*Los referidos cursos, que podrían ser valorados con un máximo de 5 puntos, se puntuarán del siguiente modo:*

- *De hasta 20 horas de duración: 0,3 puntos.*
- *De 21 a 30 horas de duración: 0,6 puntos.*
- *De 31 a más de 70 horas de duración: 1,2 puntos.*
- *De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2,4 puntos.*
- *De 151 a 300 horas de duración o más de seis meses: 4,2 puntos.*
- *De 301 o más horas de duración o un/os curso/s académicos: 5 puntos.*

*Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante presentación de fotocopia debidamente cotejada de la certificación, título o diploma correspondiente. No será necesaria dicha acreditación cuando los cursos hayan sido impartidos en la UNED dentro de los Planes de Formación del Personal de Administración y Servicios.*

---

---

**Acuerdo de 14 de octubre de 2022, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación de III Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UNED sobre la aplicación del artículo 15 en relación con el Anexo II del Convenio:**

*PRIMERO. - El Convenio recoge en su artículo decimoquinto la movilidad funcional como un procedimiento provisional de atención a las necesidades del servicio en las unidades, siendo las funciones a desempeñar de un grupo profesional distinto, de forma excepcional y temporal, de acuerdo todo ello con las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, que regula esta institución en su Artículo 39.*

*En el caso de la movilidad funcional ascendente, además del derecho al percibo de la diferencia retributiva entre el puesto de superior grupo profesional asignado provisionalmente y el de origen, se establece que el trabajo así desarrollado constará en el expediente profesional y será considerado mérito para acceder a la plaza con carácter definitivo a través de los sistemas de provisión de vacantes en cuya fase de concurso se valore como mérito el trabajo desarrollado.*

*SEGUNDO. - El artículo vigésimo regula la promoción interna entre grupos profesionales, disponiendo que con carácter general se realizará mediante concurso oposición.*

*Por su parte, el Anexo II al Convenio, en su punto tercero, establece el baremo aplicable a la fase de concurso de los procesos selectivos de acceso libre y promoción interna para la provisión de vacantes de puestos de nivel B. No se contempla en dicho baremo una previsión específica sobre valoración del trabajo desarrollado en grupo de superior categoría\* mediante movilidad funcional ascendente, lo que impide la valoración del trabajo desarrollado de conformidad con el artículo decimoquinto, dando lugar a una incongruencia omisiva del Convenio.*

*(\* Según el Acuerdo de 19 de febrero de 2020, de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UNED, las "categorías profesionales" desaparecen en el marco del III Convenio Colectivo, en aplicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.)*

*Se hace necesario, por tanto, adecuar el baremo de la fase de concurso de los procesos selectivos para la provisión de vacantes de puestos de nivel B para garantizar la eficacia plena de lo previsto en el Artículo 15, procediendo a una valoración específica del trabajo desarrollado en un puesto vacante mediante movilidad funcional ascendente. Para ello, en ejercicio de la facultad atribuida en el artículo cuarto, apartado 4.f.) del Convenio se procede a la revisión del baremo, que con fecha de efectos de 1 de enero de 2022 queda establecido en los siguientes términos:*

*Provisión de puestos vacantes de Nivel B de todos los grupos profesionales*

*1. La estructura de las pruebas de la fase de oposición de los procesos de selección se negociará en la Comisión Paritaria.*

*2. El baremo de méritos de la fase de concurso que se indica a continuación será de aplicación a los concursos de traslado del Personal Laboral de la UNED, así como, en su caso, a la fase de concurso de los procesos de promoción o de acceso libre que se realicen mediante concurso oposición, y a los procesos de promoción que se acuerde se realicen exclusivamente a través de concurso.*

*La puntuación de la fase de concurso solo se aplicará a los aspirantes que hayan superado la fase de oposición cuando se trate de un concurso oposición, tanto de promoción interna como de acceso libre, supondrá el 30% de la puntuación que se determine para el conjunto de las pruebas selectivas y se obtendrá de la valoración de los siguientes elementos:*

*2.1. Trabajo realizado: Se valorará teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el puesto o puestos de trabajo, considerando la mayor o menor similitud de las funciones desempeñadas con el trabajo a desarrollar en las plazas convocadas. La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos que corresponderá tanto a funciones realizadas en la misma área de actividad, tal como se identifican las áreas en el Anexo de este baremo, como a funciones realizadas en otras áreas de actividad de la UNED, o de otras Administraciones Públicas. La puntuación se asignará conforme a la siguiente valoración por cada mes trabajado:*

*1.- Si fuera de aplicación el artículo 15 párrafo 3 del Convenio, por estar la plaza convocada desempeñada en movilidad funcional por personal de inferior grupo profesional a la fecha de la convocatoria, la puntuación se desglosará de tal forma que, de los 10 puntos, 5 puntos corresponderán a la valoración del trabajo realizado por movilidad funcional, a razón de 0,1 puntos por cada mes en movilidad funcional.*

*Los restantes 5 puntos se aplicarán de forma que corresponderán:*

- 0,1 puntos por cada mes en la misma área.*
- 0,04 puntos por cada mes en distinta área.*

*2.- En los restantes supuestos, la puntuación máxima se distribuirá de la siguiente manera:*

- 0,1 puntos por cada mes en la misma área.*
- 0,04 puntos por cada mes en distinta área.*

*2.2. Antigüedad: Se computará por tiempo de servicios. La puntuación máxima por este concepto será de 10 puntos, que se atribuirán por la antigüedad, valorada en meses, de servicios prestados en la UNED o en otras Administraciones Públicas:*

*1.- Si fuera de aplicación el Artículo 15 párrafo 3 del Convenio, por estar la plaza convocada desempeñada en movilidad funcional por personal de inferior grupo profesional a la fecha de la convocatoria, la puntuación se desglosará de tal forma que, de los 10 puntos, 5 puntos corresponderán a la valoración tiempo desempeñado en movilidad funcional en la plaza convocada, a razón de 0,1 puntos por cada mes.*

*Los restantes 5 puntos se aplicarán de forma que corresponderán:*

- 0,1 puntos por cada mes en la misma área.*
- 0,04 puntos por cada mes en distinta área.*

*2. En los restantes supuestos, la puntuación máxima se distribuirá de la siguiente manera:*

- 0,1 puntos por cada mes en la misma área 0,04 puntos por cada mes en distinta área.*

*2.3. Formación: Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área de actividad a la que se opta, impartidos por organismos e Instituciones oficiales o reconocidas como gestoras de fondos de formación continua.*

*Los referidos cursos, que podrían ser valorados con un máximo de 6 puntos, se puntuarán del siguiente modo:*

- De hasta 20 horas de duración: 0,3 puntos.*
- De 21 a 30 horas de duración: 0,6 puntos.*
- De 31 a más de 70 horas de duración: 1,2 puntos.*
- De 71 a 150 horas de duración, o más de cuatro meses: 2,4 puntos.*
- De 151 a 300 horas de duración o más de seis meses: 4,2 puntos.*
- De 301 o más horas de duración o un/os curso/s académicos: 6 puntos.*

*Los cursos de formación y perfeccionamiento se acreditarán mediante presentación de fotocopia debidamente cotejada de la certificación, título o diploma correspondiente. No será necesaria dicha acreditación cuando los cursos hayan sido impartidos en la UNED dentro de los Planes de Formación del Personal de Administración y Servicios.*

*2.4. Igualdad de género: La puntuación máxima por este concepto será de 4 puntos: 2 por ser destino que permita la mejor atención o cuidado a hijo o familiar y 2 por destino previo del cónyuge en el municipio en el que radica el puesto de trabajo en la UNED.*

---



## **Anexo III. Acuerdo de movilidad entre UNED y otras universidades y organismos**

La Comisión Paritaria para el Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la UNED acuerda desarrollar el Artículo 24 (artículo 25 del II Convenio) en los siguientes términos:

Producida una vacante de Personal Laboral de Administración y Servicios y no habiendo sido cubierta en el correspondiente concurso de traslados, ni en el procedimiento de promoción a que se refieren los artículos 18 y 19 del presente Convenio, es decir concurso o promoción para el personal de la UNED, se ofertará al personal de otras universidades y organismos que lo tenga solicitado previamente, y no se adjudicará el puesto de trabajo sin que medie documento en que con la conformidad de la Comisión Paritaria correspondiente, el Gerente o titular de la universidad u organismo donde preste servicios el candidato adjudicatario de la plaza, se comprometa por escrito formalmente, previa conformidad de la correspondiente comisión paritaria, a acoger al Personal Laboral de Administración y Servicios de la UNED en las mismas condiciones.



## Anexo IV. Bolsas de Trabajo

Las bolsas de trabajo para la contratación temporal se conformarán por cada una de las convocatorias de puestos de trabajo que se produzcan, de acuerdo con los requisitos establecidos en sus bases y con el siguiente orden de prelación:

- 1º. Haber superado la fase de oposición y haber trabajado en la UNED en el mismo grupo profesional, ordenándose por nota y en caso de empate por tiempo trabajado en la UNED.
- 2º. Haber superado la fase de oposición y haber trabajado en la UNED en distinto grupo profesional, ordenándose por nota y en caso de empate por tiempo trabajado en la UNED.
- 3º. Haber superado la fase de oposición ordenándose por nota.

La relación de los integrantes de las bolsas de trabajo se publicará en la web de PAS Laboral.

## Anexo V. Cuantías de los conceptos retributivos

*Última actualización de las Cuantías de los conceptos retributivos publicada por el Servicio de Retribuciones y Apoyo Técnico de la Gerencia de la UNED en diciembre 2023, tras la aprobación y publicación de la Resolución de 4 de octubre de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de octubre de 2023, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento en las retribuciones del personal al servicio del sector público en aplicación de lo previsto en el artículo 19. Dos.2.a) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.*

### Primero. Salario base

La cuantía anual del salario base, cuantía que se percibirá dividida entre doce pagas mensuales ordinarias y tres extraordinarias, según lo previsto en los artículos 41, 43 y 49 del Convenio, será la siguiente para cada uno de los grupos profesionales:

GRUPO	NIVEL	CUANTÍAS (EUROS)
I	Jefatura	40.574,10 €
	A	38.533,05 €
	B	36.494,10 €
II	Jefatura	34.521,90 €
	A	32.802,30 €
	B	31.085,70 €
III	Jefatura	30.809,25 €
	A	29.289,90 €
	B	27.771,90 €
IV	Jefatura	26.088,75 €
	A	24.780,00 €
	B	23.473,65 €

## Segundo. Complemento de antigüedad

La cuantía anual del Complemento de antigüedad, cuantía que se percibirá dividida entre doce pagas mensuales ordinarias y tres extraordinarias según lo previsto en los artículos 41 y 44 del Convenio, será de 616,35 euros cada trienio para todos los grupos profesionales.

## Tercero. Complemento de jornada de mañana y tarde

La cuantía anual del complemento de jornada de mañana y tarde, que se percibirá en doce mensualidades y en los supuestos previstos en los artículos 41 y 45 del convenio, será la siguiente, en función de los grupos profesionales:

GRUPO	NIVEL	CUANTÍAS (EUROS)
I	Jefatura / A / B	4.080,36 €
II	Jefatura / A / B	3.436,44 €
III	Jefatura / A / B	3.037,68 €
IV	Jefatura / A / B	2.615,04 €

## Cuarto. Complemento de Desarrollo de Proyectos de Informática

La cuantía anual del complemento de desarrollo de proyectos de informática, que se percibirá en doce mensualidades y en los supuestos previstos en los artículos 41 y 46 del Convenio, será la siguiente, en función de los grupos profesionales:

GRUPO	NIVEL	CUANTÍAS (EUROS)
I	Jefatura / A / B	8.031,24 €
II	Jefatura / A / B	4.015,80 €
III	Jefatura / A / B	2.007,72 €

## Quinto. Complemento de plena disponibilidad

La cuantía anual del complemento de plena disponibilidad, que se percibirá en doce mensualidades y en los supuestos previstos en los artículos 41 y 47 del Convenio, será como máximo de 2.760 euros.



## Sexto. Horas extraordinarias

La hora extraordinaria, cuando el trabajador solicite expresamente su retribución en metálico conforme a lo previsto en los artículos 29 y 41 del Convenio, se retribuirá en una cantidad equivalente al salario bruto anual del correspondiente grupo profesional y nivel dividido entre 1.470, incrementándose el resultado en un 67 por 100.

Si se tratara de horas nocturnas, o realizadas en sábados o días festivos, el valor de la hora extraordinaria calculado conforme a lo previsto en el párrafo anterior se incrementará en un 25 por 100 más.

## Anexo VI. Participación sindical en la formación

Para el desarrollo eficaz y eficiente de la formación es pieza clave la colaboración y participación efectiva y la implicación directa de los sindicatos en la planificación y desarrollo de la formación de los empleados públicos.

La formación ofrecida por las organizaciones sindicales será objeto del siguiente procedimiento de conciliación:

- a) Los sindicatos, convocarán sus planes de formación anuales que recogerán acciones formativas o promocionales, dentro o fuera de la jornada de laboral.
- b) El PAS interesado podrá solicitar al sindicato convocante la asistencia a los cursos, por medio de una solicitud que no será necesario presentar en la UNED para su autorización.

Si el sindicato le comunica por escrito que ha sido elegido para realizar el curso, deberá presentar de inmediato -y a ser posible antes de diez días- dicha comunicación junto con el programa del Curso para solicitar el correspondiente permiso a su superior jerárquico (jefe de servicio o responsable laboral, si el horario del curso coincide en todo o en parte con el de trabajo).

- c) El superior jerárquico valorará si el contenido del curso tiene relación con las necesidades formativas de su puesto de trabajo y dará, o no, su visto bueno, teniendo asimismo en cuenta las necesidades del servicio mientras se imparte el curso. Asimismo, si el interesado lo considere oportuno, podrá solicitar a la Sección de Formación un informe técnico sobre la concordancia del programa del curso con el puesto, o de si existen precedentes.
- d) Si el superior jerárquico no concediera el permiso y el interesado discrepara de esta decisión, éste podrá solicitar a la Sección de Formación que se consulte a la Comisión de Formación para que ésta, como órgano paritario de asesoramiento a la Gerencia emita su acuerdo.
- e) Por último, si la Comisión de Formación no lograra un acuerdo, solicitará al Gerente su decisión.

Todas las acciones formativas financiadas con cargo a los fondos de Formación Continua en el ámbito de las Administraciones Públicas tendrán la misma consideración a los efectos de la participación de los empleados públicos en las mismas.

La selección de los participantes en las acciones formativas vendrá determinada por la adecuación del perfil de los solicitantes a los objetivos y contenidos de las mismas,

correspondiendo a cada Administración Pública, Federación, Asociación de Entidades Locales u Organización Sindical promotora la responsabilidad última sobre la selección de los participantes. La afiliación o no afiliación sindical, en ningún caso constituirá un criterio de selección.

La asistencia de los empleados públicos a los cursos para los que sean seleccionados estará supeditada a la adecuada cobertura de las necesidades del servicio cuando se celebren en todo o en parte en horario de trabajo, de acuerdo con las normas y los procedimientos establecidos en cada Administración Pública. Con el fin de facilitar la participación de los empleados públicos, las Administraciones Públicas habrán de tener conocimiento, con una antelación mínima de diez días, de los seleccionados por los promotores para participar en las acciones formativas contenidas en los planes por ellas promovidos, cuya impartición se haya previsto realizar, en todo o en parte, en horario de trabajo (Artículo 15 del [IV Acuerdo de Formación Continua para las Administraciones Públicas. Puntos 1, 2 Y 3. Aprobado por Resolución de 14 de noviembre de 2007, de la Secretaría General de la Administración Pública](#), publicada en el BOE de 23 de noviembre de 2007).

Corresponde a cada entidad promotora la expedición de los correspondientes certificados de asistencia o aprovechamiento, de acuerdo con los requisitos previamente establecidos a tal efecto por la Comisión General para la Formación Continua, que deberán adaptarse a la legislación vigente en materia de reconocimiento de la formación profesional y de las cualificaciones.

Las Administraciones Públicas facilitarán la inscripción en el correspondiente Registro de Personal, o en su defecto en los expedientes personales, de los diplomas o certificados de los cursos expedidos por los promotores de formación continua y superados por sus participantes.

Las Administraciones Públicas adoptarán las disposiciones oportunas para que los certificados o diplomas de los cursos expedidos por los promotores de formación continua puedan ser presentados por los interesados en los procedimientos de provisión de puestos y en los procesos de promoción interna, para su consideración como méritos por los Tribunales o Comisiones de Valoración. Todo ello sin perjuicio de que su puntuación habrá de basarse en la calidad, duración, materias impartidas y otros criterios objetivos vigentes en los sistemas de valoración de cada Administración Pública, sin discriminación, en ningún caso, por razón de la naturaleza o identidad del promotor. (Artículo 15 del [IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas. Punto 6 y 7. Aprobado por Resolución de 14 de noviembre de 2007, de la Secretaría General de la Administración Pública](#), publicada en el BOE de 23 de noviembre de 2007).



Las organizaciones sindicales informarán a la UNED de la ejecución de las acciones del Plan de Formación referidas al personal de la UNED con la relación de las participantes promovidas por ellas.

## Anexo VII. Plan de Igualdad

La UNED, para dar cumplimiento a la Disposición Adicional Octava de la *Ley 7/2007 (EBEP)\** y la Disposición Adicional Decimosegunda de la *Ley 4/2007 de modificación de la LOU\*\**, aprobará anualmente, en el seno de la Mesa Descentralizada, un Plan de Igualdad, avanzando en la consecución de los siguientes objetivos:

- ✓ Hacer visibles las desigualdades y discriminaciones que se produzcan y tratar de corregirlas y prevenirlas.
- ✓ Sensibilizar a la Comunidad Universitaria de su existencia.
- ✓ Vigilar que las Comisiones de Valoración, Tribunales, órganos colegiados, etc., estén equilibradas, en la medida de lo posible, en su composición en cuanto a género de sus miembros.
- ✓ Planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas, informes, estudios, datos, etc.... al principio de igualdad, así como adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres.
- ✓ Realización de estudios encaminados a detectar las diferentes expresiones de sexismo en el seno de nuestra comunidad.
- ✓ Realización de informes en los que la perspectiva de género y el respecto de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres sea pertinente y, especialmente, con motivo de:
  - La aplicación de normas.
  - La asignación de retribuciones.
  - La concesión y seguimiento de permisos.
  - Las actividades de formación.
  - Cualquier otro ámbito en el que se produzca o pueda producirse discriminación de género.

---

*\* Norma derogada, con efectos de 1 de noviembre de 2015, por la Disposición Derogatoria Única. Derogación normativa. 1. del [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público \(TREBEP\)](#).*



*\*\* Norma derogada, salvo sus Disposiciones Finales Segunda y Cuarta, con efectos de 12 de abril de 2023, por la Disposición Derogatoria Única. Derogación normativa. 1.b) de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU).*

---

## Anexo VIII. Plan de jubilación parcial vinculado a la formalización de contratos de relevo.

En el presente Anexo se recoge el acuerdo alcanzado entre el Sr. Rector de la UNED y el Comité de Empresa del PAS Laboral sobre la aplicación de un proceso de jubilación parcial vinculado a la formalización de contratos de relevo.

---

*Resolución rectoral de 1 de diciembre de 2022, por la que se publican los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria para el seguimiento e interpretación del III Convenio Colectivo de PAS laboral de la UNED.*

*Anexo I.- Acuerdo de la Comisión Paritaria (jubilación parcial del PAS Laboral vinculada a contrato de relevo, Anexo VIII), publicado en el Anexo I del Boletín Interno de Coordinación Informativa (BICI) de la UNED, Número 10, de 5 de diciembre de 2022.*

---

El Anexo VIII al vigente Convenio Colectivo para el PAS Laboral de la UNED recoge el acuerdo alcanzado anteriormente entre el Rectorado de la UNED y el Comité de Empresa de PAS Laboral sobre la aplicación de un proceso de jubilación parcial vinculado a la formalización de contratos de relevo. Dicho acuerdo, incorporado al Convenio, tenía un ámbito temporal limitado a 31 de diciembre de 2009, con previsión de renovación por acuerdo expreso condicionada a la vigencia de la regulación contenida en el [Real Decreto 1131/2002](#).

El marco normativo regulador de la jubilación parcial ha variado desde entonces, así como el régimen de la contratación de relevo vinculada a la misma, lo que unido a la situación presupuestaria de la UNED devino en la inaplicabilidad y falta de vigencia del Anexo.

La realidad social y la situación de la plantilla recomiendan la adaptación de dicho Anexo a la actual naturaleza de la figura de la jubilación parcial con el objetivo de dotar a la edad de acceso a la jubilación ordinaria de los caracteres de gradualidad y progresividad, evitando una ruptura brusca entre la vida activa y el paso a la jubilación. Igualmente, resulta necesario adaptar el procedimiento de acceso a la jubilación parcial anticipada y de contratación de relevo a las vigentes normas aplicables.

En su virtud, la Comisión Paritaria, en uso de las competencias atribuidas por el Artículo 4 del Convenio Colectivo, ha acordado la adaptación de dicho Anexo VIII, que pasa a tener la siguiente redacción:

## Primero. Objeto y ámbito subjetivo de aplicación

El presente Anexo tiene por objeto fijar las condiciones, los efectos y el procedimiento de acceso a la jubilación parcial del Personal Laboral Fijo sujeto al III Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UNED.

La Comisión Paritaria procederá a la adaptación que resulte necesaria a las modificaciones normativas que, en su caso, puedan producirse en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo y afecten a su contenido.

## Segundo. Requisitos de acceso a la jubilación parcial

El trabajador o trabajadora que se encuentre dentro del ámbito de aplicación señalado en el apartado anterior, que preste servicios efectivos y quiera acogerse a la jubilación parcial tendrá que reunir los requisitos establecidos en la normativa vigente en cada momento y, en concreto:

- a) Ser Personal Laboral Fijo y tener jornada completa.
- b) Edad mínima a la fecha del hecho causante: la establecida en la Disposición Transitoria Décima del [Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#), en relación con su Artículo 215.
- c) Acreditar un período de antigüedad en la UNED de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- d) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento.
- e) Acreditar el período de cotización mínimo de treinta y tres años de cotizaciones efectivas, en los términos exigidos en la normativa de Seguridad Social, o bien veinticinco años en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento.

Reunidos dichos requisitos, será necesario además celebrar un contrato de relevo con otro trabajador o trabajadora que tendrá una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación que en cada caso resulte aplicable.

## Tercero. Procedimiento

El procedimiento se iniciará a solicitud del trabajador o trabajadora, mediante la cumplimentación del modelo que se habilite por la Gerencia. El modelo de solicitud, debidamente cumplimentado (que estará disponible en la página web) deberá presentarse por medios electrónicos o, en caso de que no fuera posible, a través de cualquiera de los lugares previstos en el Artículo 16.4 de la [Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas](#).

El trabajador o trabajadora deberá aportar necesariamente junto con su solicitud de jubilación parcial:

- ✓ Un informe de vida laboral actualizado emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.
- ✓ Una copia del informe emitido por la Entidad Gestora una vez presentada la solicitud de jubilación parcial, relativo a la concurrencia de las condiciones generales exigidas para acceder a la jubilación.

Se podrá solicitar a la persona interesada, en cualquier momento, la subsanación de la solicitud en el caso de que no reúna los requisitos necesarios para su tramitación o documentación complementaria que considere oportuno.

En todo caso y sin perjuicio de la fecha de jubilación que el trabajador o trabajadora indique en su solicitud, la eficacia de la jubilación parcial, que supone la conversión de su relación de servicios de laboral fijo a tiempo completo a laboral fijo a tiempo parcial, estará supeditada a la formalización del contrato de la persona relevista. A tal fin, a efectos de solicitar la preceptiva autorización de contratación de relevo a los órganos competentes del Ministerio de Hacienda y Función Pública las personas trabajadoras que se quieran acoger a la jubilación parcial deben manifestar, en el año natural anterior a la fecha de efectos de ésta, su intención de acogerse al procedimiento. Con las manifestaciones recibidas la Gerencia tramitará el correspondiente expediente de cupo de autorización de contratación temporal de relevo ante el Ministerio.

Una vez autorizado dicho expediente, se abrirá convocatoria por parte de la Gerencia para solicitar el acceso a la jubilación parcial en el correspondiente ejercicio. De recibirse más solicitudes que reúnan los requisitos de acceso a dicha modalidad de jubilación que cupo de autorizaciones de contratación de relevo autorizado se priorizará la estimación de las solicitudes por el siguiente orden de prelación: tendrán preferencia aquellos puestos de trabajo que comporten la necesaria prestación de servicios presenciales y cuya prestación efectiva solo quede plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora. En caso de resultar necesario, se priorizarán las solicitudes primando aquellas en las que se acrediten, mediante los correspondientes informes médicos del sistema

público, motivos de salud para los que el acceso a la jubilación parcial conlleve sustancial mejoría en sus condiciones laborales y en general en su calidad de vida y asistencial.

Autorizada la contratación de relevo no se podrá desistir de la solicitud de jubilación parcial una vez se haya iniciado el proceso de selección de la persona relevista.

#### Cuarto. Condiciones laborales de las personas que accedan a la jubilación parcial

El acceso a la jubilación parcial dará lugar a una novación modificativa del contrato de trabajo inicial, que pasará de ser un contrato a tiempo completo a serlo a tiempo parcial, con la consiguiente reducción de las horas de trabajo y retribuciones, en función del porcentaje de jornada que se reduzca por causa de la jubilación parcial del trabajador o trabajadora. Esta novación contractual dará lugar a las correspondientes anotaciones registrales para formalizar la nueva actividad laboral, tanto en lo relativo al cese de la actividad laboral a tiempo completo que se venía desempeñando, como en lo concerniente a la necesaria incorporación a la nueva actividad a tiempo parcial.

La persona que acceda a la jubilación parcial se mantendrá en el mismo puesto de trabajo, con la misma clasificación profesional, en que se encuentre encuadrado en su condición de Personal Laboral hasta su jubilación ordinaria total por lo que no podrá presentarse a procesos selectivos, concursos de provisión de puestos de trabajo o cualquier otro procedimiento de movilidad de carácter voluntario.

La persona jubilada parcial, como trabajador o trabajadora con jornada a tiempo parcial, tendrá los mismos derechos que quienes trabajen a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

A efectos del disfrute de vacaciones y permisos, se atenderá a lo establecido en el Convenio Colectivo, y en los artículos 50 y 51 del [Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#). En este sentido, será considerado tiempo de servicios todo el correspondiente al porcentaje de la jornada anual que el trabajador o trabajadora realice, con independencia de la posible acumulación de este tiempo en jornadas completas, restándose del cómputo anual de prestación de servicios la parte que corresponda al porcentaje en que se ha jubilado parcialmente.

El trabajador o trabajadora disfrutará de los permisos y ausencias justificadas que le correspondan, solo durante el periodo en que esté realizando de manera efectiva la jornada parcial correspondiente.

En todo caso, la celebración del contrato con el trabajador o trabajadora que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que le correspondan, de acuerdo con la Disposición Adicional Primera, Apartado 2, del [Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre](#).

La solicitud de jubilación parcial incluirá el porcentaje concreto de reducción de la jornada de trabajo solicitado, que será de entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento y conllevará la reducción proporcional del salario cuando se lleve a efecto.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá indicar el tipo de acumulación de jornada de trabajo que desea realizar: la acumulación podrá efectuarse en jornadas completas en períodos de días en la semana, semanas en el mes y meses en el año. La modalidad de acumulación que haya elegido el trabajador o trabajadora se mantendrá inalterable hasta que se produzca su jubilación ordinaria total.

En aquellos casos en los que para garantizar la correcta prestación de los servicios públicos resulte necesaria la transmisión de conocimiento de la persona jubilada a la persona relevista, se podrán simultanear los periodos de realización de su jornada y horario.

Las retribuciones del trabajador o trabajadora que acceda a la jubilación parcial serán proporcionales al porcentaje de jornada que se fije en el contrato, siendo su base de cotización la que proceda, de acuerdo con la normativa vigente. Las retribuciones se abonarán mensualmente a lo largo del año natural en la cuantía que, en su caso, corresponda en función del porcentaje de jornada que figure en el contrato a tiempo parcial derivado del acceso a la jubilación parcial, independientemente de los períodos en los que se produzca la acumulación en jornadas completas o los que, como consecuencia de la acumulación, no se presten servicios de manera efectiva.

El trabajador o trabajadora a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias, de conformidad con el Artículo 12.4 del [Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), salvo en los supuestos a los que se refiere el Artículo 35.3 de dicho texto normativo.

## Quinto. Contrato de relevo

Los procedimientos de selección de la persona relevista se llevarán a cabo cumpliendo los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, así como los de publicidad y libre concurrencia. En este sentido, las personas candidatas se elegirán a partir de los procesos selectivos de acceso a Personal Laboral Fijo realizados anteriormente que figuren en una bolsa de trabajo creada al efecto, en caso de que se haya conformado. Podrá acudir a los Servicios Públicos de Empleo en caso de no existir personas candidatas adecuadas.

El contrato de relevo temporal a tiempo parcial concertado con una persona en situación de desempleo se realizará por escrito y en el modelo oficial, debiendo constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador o trabajadora que releve, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista, que podrán desempeñarse en el mismo o diferente centro de trabajo, unidad o servicio de aquel en que presta servicios la persona jubilada parcialmente, en función de las necesidades de la Universidad.

Las funciones del relevista podrán ser las mismas u otras distintas, en función de las necesidades de la Universidad, debiendo existir siempre una correspondencia entre las bases de cotización del relevista y de la persona jubilada parcial de modo que la correspondiente al trabajador o trabajadora relevista no podrá ser inferior al 65 por cien del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

La jornada de trabajo y el horario del relevista podrán o no coincidir con el de la persona que ha accedido a la jubilación parcial. Además, el relevista realizará su jornada en el porcentaje dejado de realizar por el relevado.

La extinción del contrato de la persona relevista se producirá en todo caso cuando el trabajador o trabajadora que ha accedido a la jubilación parcial alcance la edad ordinaria de jubilación total, con independencia de que pueda seguir prestando servicios en su calidad de jubilado o jubilada parcial. En este último supuesto no se formalizará ningún otro contrato de relevo para completar la jornada reducida del relevado.

El contrato de la persona relevista se extinguirá igualmente cuando la persona jubilada parcialmente a la que releva pierda la condición de Personal Laboral Fijo.

Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador o trabajadora que accedió a la jubilación parcial anticipada alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria, se produjera el cese del relevista por cualquier causa, la Universidad deberá proceder a su sustitución por otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, en la modalidad de contrato de relevo, y concertarse en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en que se haya producido el cese, de acuerdo con la Disposición Adicional Segunda, del [Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre](#). La jornada de trabajo en el nuevo contrato de relevo será igual a la que realizaba en el momento de producirse la extinción el trabajador o trabajadora cuyo contrato se ha extinguido.

## Anexo IX. Acuerdo sobre derechos sindicales

### Primero. Órganos unitarios de representación

Los Comités de Empresa y las Juntas de Personal de la UNED, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos reconocidos por las disposiciones legales vigentes, tendrán los siguientes derechos adicionales:

1. Los miembros de los citados órganos unitarios de representación dispondrán de un tiempo retribuido adicional, consistente en un 75 por 100 más del que les corresponda según las escalas establecidas en el Artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 11 de la Ley 9/1987 de Órganos de Representación, sin que en ningún caso el cómputo global exceda de 60 horas mensuales.

La Gerencia de la Universidad proveerá en caso necesario la sustitución de los miembros de los órganos unitarios de representación, durante las horas sindicales, debiendo aquéllos preavisar con veinticuatro horas de antelación con carácter ordinario y sin preaviso, si es con carácter de urgencia.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del representante a realizar sus actividades sindicales.

2. Los miembros de los órganos unitarios de representación tienen derecho a recibir el presupuesto de la Universidad, la Memoria Anual de la misma, cuadro horario y calendario laboral.

Podrán acceder a los modelos TC-1 y TC-2 de Seguridad Social y conocerán trimestralmente las estadísticas de siniestralidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como cuantos otros documentos oficiales relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los empleados públicos de la UNED.

En caso de disconformidad, la Gerencia pondrá a disposición de los citados representantes, fotocopia compulsada de los documentos señalados, cumpliendo, en todo caso, las prescripciones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

3. Dentro de las disponibilidades existentes, se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Juntas de Personal, local adecuado con teléfono y mobiliario que les permita el desarrollo de sus actividades.

Se facilitará, igualmente el uso de fotocopidora, multicopista y demás aparatos de reprografía, así como conexión a la Intranet de la UNED, tablones de anuncios en

lugares visibles, siendo responsabilidad de los órganos unitarios los anuncios y comunicados que en los mismos figuren.

4. Los órganos unitarios de representación podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros, en uno o varios de ellos, correspondientes al respectivo órgano, con los límites a que se refiere el Artículo 11.d), de la [Ley 9/1987](#).

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

5. Realización de asambleas.
  - a) Fuera de la jornada de trabajo. Cuando en determinados casos, por la existencia de varios turnos de trabajo, no se pueda reunir simultáneamente a la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una asamblea.
  - b) Dentro de la jornada de trabajo. Cada uno de los órganos unitarios de representación dispondrán de hasta veinte horas anuales para este fin. Las asambleas convocadas media hora antes del fin o inicio de la jornada no serán computadas, si bien con este carácter no se podrán convocar más de cinco asambleas en un trimestre natural.

Las asambleas se celebrarán en local adecuado facilitado por la UNED.

En todo caso, el preaviso habrá de hacerse ante la Gerencia con una antelación mínima de veinticuatro horas, diecisiete horas si es con carácter extraordinario, debiendo acompañarse el orden del día de la reunión.

En todo caso, la Universidad no se compromete a facilitar medios de transporte, ni local adecuado si el anuncio no se produce con cuarenta y ocho horas de antelación.

## Segundo. Sindicatos con mayor nivel de implantación

1. Tendrán esta consideración aquellos que hubieran obtenido al menos el 15 por 100 de los delegados de personal, miembros de los Comités de Empresa y Juntas de Personal, de la UNED, así como aquéllos que, mediante acuerdo electoral, debidamente acreditado con alguno de los anteriores, alcanzare en la UNED el mismo porcentaje de representación. En ningún caso concurrirá esta condición en aquellos sindicatos cuya

representatividad haya sido computada al objeto de alcanzar este carácter de sindicato con mayor nivel de implantación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, los mencionados sindicatos tendrán los siguientes derechos adicionales:

- a) Acumulación, globalmente o en parte, del crédito horario de los delegados sindicales, pudiendo liberar con ello total o parcialmente a los empleados que permita dicha bolsa de horas, con preaviso a la Gerencia en un plazo de siete días.
- b) En el supuesto de negociación colectiva y siempre que exista continuidad en la misma, tendrán derecho a un número de dispensas en el trabajo de cuatro trabajadores, siempre que se tenga representación en el banco social de la comisión negociadora, suspendiéndose dicha dispensa en caso de discontinuidad.

## 2. Secciones sindicales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, tendrán derecho a tres delegados sindicales, incluidos los previstos en aquélla. Si así alcanzara la escala prevista en la LOLS, tendrán derecho a un delegado más.

Los delegados sindicales tendrán los mismos derechos que los establecidos para los miembros de los órganos unitarios de representación en el punto Primero, 1 a 5, disponiendo de las horas sindicales previstas en el apartado Primero que correspondan al órgano unitario en el que esté presente con mayor número de horas, compitiendo a la Sección Sindical las horas previstas en el punto 5.b), así como las comunicaciones que en estos puntos se establecen para los órganos unitarios de representación.

## 3. Los afiliados a estos sindicatos tendrán los siguientes derechos:

- ✓ Excedencia por ocupación de cargos de representación en ámbito sindical superior a la UNED, si éste exige plena dedicación. A su conclusión, el excedente se reincorporará en el mismo turno y condiciones de trabajo o declarada situación administrativa equivalente.
- ✓ Un 10 por 100 de los afiliados tendrá derecho a permisos sin retribución, con los requisitos siguientes:
  - Comunicación del Comité Ejecutivo Provincial respectivo.
  - No superar veinte días al año por afiliado, ni ciento cincuenta horas anuales totales para el conjunto.

## Tercero. Sindicatos con especial audiencia

1. Tendrán esta consideración aquéllos que hubieran obtenido al menos el 10 por 100 de los delegados de personal, miembros de los Comités de Empresa y Juntas de Personal de la UNED.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, tendrán los siguientes derechos:

- a) Dispensa total de un trabajador.
- b) En el supuesto de negociación colectiva, y siempre que exista continuidad en la misma, un número de dispensas en el trabajo de dos trabajadores, siempre que tenga representación en el banco social de la comisión negociadora, suspendiéndose dicha dispensa en caso de discontinuidad.

2. Secciones sindicales:

- a) Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS tendrán derecho a dos delegados sindicales, incluidos los previstos en aquélla.

Si así alcanzara la escala prevista en la LOLS, tendrán derecho a un delegado más.

- b) Los delegados sindicales tendrán los mismos derechos que los establecidos para los miembros de los órganos unitarios de representación en el punto Primero, 1 a 5, disponiendo de las horas sindicales previstas en el apartado primero que correspondan al órgano unitario en el que esté presente con mayor número de horas, compitiendo a la sección sindical las horas previstas en el punto 5.b), así como las comunicaciones que en estos puntos se establecen para los órganos unitarios de representación.

3. Los afiliados a estos sindicatos tendrán los siguientes derechos:

- a) Excedencia por ocupación de cargos de representación en ámbito sindical superior a la UNED, si éste exige plena dedicación. A su conclusión, el excedente se reincorporará en el mismo turno y condiciones de trabajo o declarada situación administrativa equivalente.

- b) Un 10 por 100 de los afiliados tendrá derecho a permisos sin retribución, con los requisitos siguientes:

- ✓ Comunicación del Comité Ejecutivo Provincial respectivo.
- ✓ No superar veinte días al año por afiliado, ni ciento cincuenta horas anuales totales para el conjunto.