

TU 38/99. — Carlos Fernández Cuenca. — 8 de noviembre de 2005.

TU 38/1999. — Rosario Ortega Salazar. — 8 de noviembre de 2005.

TU 856/03. — Francisco Carrero Rubia. — 25 de octubre de 2005.

TU 14/03. — Carlos Carballa Padín. — 4 de octubre de 2005. Madrid, a 13 de diciembre de 2005.

(03/32.563/05)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

ORGANISMO AUTÓNOMO SERVICIO REGIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Resolución de 13 de diciembre de 2005, del Gerente del Servicio Regional de Bienestar Social, por la que se hace pública la adjudicación del contrato de: Mantenimiento preventivo de las instalaciones de climatización, calefacción, ACS, vapor, aceite térmico, ventilación y frío industrial en varios centros del Servicio Regional de Bienestar Social.

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Servicio Regional de Bienestar Social.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación del Servicio Regional de Bienestar Social.
 - c) Número de expediente: 08-AT-00017.2/2005.
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Contrato de servicio.
 - b) Descripción del objeto: Mantenimiento preventivo de las instalaciones de climatización, calefacción, ACS, vapor, aceite térmico, ventilación y frío industrial en varios centros del Servicio Regional de Bienestar Social.
 - c) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 3 de octubre de 2005.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria y anticipada.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 176.114,68 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 12 de diciembre de 2005.
 - b) Contratista: "JV Instalaciones, Sociedad Limitada".
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 126.432,73 euros.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 13 de diciembre de 2005.—El Gerente del Servicio Regional de Bienestar Social, Gonzalo Quiroga Churrua.

(03/32.297/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 25 de noviembre de 2005, del Director General de Trabajo, sobre el depósito de modificación de los estatutos del Sindicato de Periodistas de Madrid (número de depósito 2190).

Visto el escrito presentado por don Manuel Mediavilla Herrera, en representación del Sindicato de Periodistas de Madrid (número de depósito 2190), y teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero

Que el citado Sindicato presentó escrito en esta Oficina de Depósito de Estatutos, por el que solicitaba el depósito de la modificación de sus estatutos. Al haberse observado defectos en la docu-

mentación presentada, se les requirió para que procedieran a su subsanación, lo que realizaron posteriormente.

Se adjunta el acta del I Congreso Ordinario celebrado el día 25 de enero de 2003, suscrita por el Secretario de Actas, don Jesús Peces San Clemente, con el visto bueno del Secretario General, don Manuel Mediavilla Herrera, en el que se acordó, entre otros temas, la modificación de los artículos 6, 7, 9, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32 y 36 de los estatutos del Sindicato.

Segundo

Que examinada la documentación presentada se comprueba que la misma cumple todos los requisitos legales establecidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

A los anteriores antecedentes son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero

Que la Dirección General de Trabajo es competente para resolver la presente solicitud, de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y Real Decreto 932/1995, de 9 de junio, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid, en materia de trabajo, y demás disposiciones complementarias y concordantes.

Segundo

Que del análisis de la documentación aportada, se deduce que la modificación de los estatutos contiene todos los requisitos exigidos en el artículo 4.8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, por lo que procede su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, de acuerdo con lo establecido en el artículo 414 del mismo texto legal.

Por todo lo expuesto, esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

Acordar el depósito de la modificación de los artículos 6, 7, 9, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32 y 36 de los estatutos del Sindicato de Periodistas de Madrid, así como la inserción de esta resolución en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y su exposición en el tablón de anuncios de esta Dirección General, a fin de dar publicidad a la admisión efectuada.

La presente resolución podrá ser impugnada ante el Juzgado de lo Social de Madrid, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril ("Boletín Oficial del Estado" de 11 de abril de 1995).

Madrid, a 25 de noviembre de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/32.015/05)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 25 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (personal laboral) (código número 2810833).

Examinado el texto del convenio colectivo de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 22 de julio de 2005, 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 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, 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 25 de noviembre de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

TÍTULO I

Determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 1. *Partes.*—Conciertan este convenio: De una parte, las Universidades relacionadas en el ámbito fijado en el artículo 3, representadas por el excelentísimo señor Rector Magnífico de cada una de ellas, debidamente legitimado, que ostenta capacidad suficiente para contratar y convenir, y, de otra parte, el personal laboral dependiente de aquéllas, representado por Comisiones Obreras (CC OO) y por la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT), como sindicatos mayoritarios y legitimados.

TÍTULO II

Ámbito del convenio

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio se aplicará en el ámbito territorial de las Universidades Públicas con sede en el territorio de la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito funcional.*—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio es de aplicación, por así haberlo acordado las partes, a las Universidades siguientes:

- Universidad de Alcalá.
- Universidad Autónoma de Madrid.
- Universidad Carlos III de Madrid.
- Universidad Complutense de Madrid.
- Universidad Politécnica de Madrid.
- Universidad Rey Juan Carlos.

Art. 4. *Ámbito personal y material.*—1. Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral de administración y servicios que preste servicios retribuidos en las Universidades Públicas firmantes de este convenio, en virtud de relación jurídico-laboral común formalizada en contrato firmado por el interesado y el excelentísimo señor Rector Magnífico de cada Universidad, percibiendo sus retribuciones con cargo a las partidas de personal correspondientes de los presupuestos de cada Universidad.

2. Exclusiones del convenio. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) El personal contratado de alta dirección [artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores].
- b) Las personas físicas vinculadas por contratos no laborales de prestación de servicios.
- c) El personal contratado temporal con cargo a proyectos de investigación o a subvenciones finalistas.

3. Al resultar de plena aplicación en el ámbito personal definido en el presente convenio los acuerdos alcanzados en la Mesa General de Universidades en materia de formación, beneficios sociales, salud laboral y derechos sindicales, las partes acuerdan incorporar su contenido a este convenio en los títulos XII, XIII, XIV y XV.

Art. 5. *Ámbito temporal.*—1. Vigencia. El presente convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y mantendrá su vigencia durante cuatro años, contados a partir del día siguiente al de su firma, siendo de aplicación desde el 1 de julio de 2005 los efectos económicos derivados del mismo.

2. Prórroga, denuncia y revisión. El convenio se prorrogará de año en año a partir de la finalización de su vigencia si no mediara denuncia expresa del mismo, por cualquiera de las partes firmantes, dentro de los dos meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de producirse la denuncia del mismo, el presente convenio será de aplicación en su totalidad, incluyendo las disposiciones adicionales, así como los anexos que pudiera incluir y a todos los efectos hasta el momento de la firma de un nuevo convenio.

TÍTULO III

Condiciones de aplicación

Art. 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, resultaran superiores a las previstas en este convenio.

Art. 7. *Condiciones más beneficiosas.*—1. Se respetarán, manteniéndose estrictamente "ad personam", las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio. Estas condiciones podrán respetarse respecto del personal que pudiera integrarse en las Universidades, siempre que exista acuerdo entre las partes.

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

Art. 8. *Comisión paritaria.*—1. Se constituye una comisión paritaria para el seguimiento e interpretación del presente convenio, que velará por su correcta aplicación.

2. Corresponderá a la comisión negociadora del convenio colectivo de personal de administración y servicios laboral de Universidades constituirse como comisión paritaria en el plazo máximo de diez días, a contar desde el siguiente a su firma. En la comisión paritaria estarán representadas las mismas partes que en la comisión negociadora, aplicándose para su régimen de acuerdos lo previsto en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estará compuesta por 12 representantes de cada parte. La parte social estará integrada por los sindicatos firmantes, determinándose el número de representantes de cada uno de ellos en función de su representatividad, siempre de acuerdo con los resultados de las elecciones sindicales y documentalmente acreditados. Cada Universidad contará con dos representantes. Los representantes podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos.

La comisión paritaria estará presidida por el Director General de Universidades o persona en quien delegue o, en su caso, por un representante de las Universidades elegido por todos los miembros de la comisión. El Director General de Universidades designará un Secretario, y en caso de que no lo designe, lo será un representante de los sindicatos, elegido por todos los miembros de la comisión.

3. Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este convenio, corresponderá a la comisión paritaria:

- a) Interpretar el articulado, sus cláusulas y anexos.
- b) Crear las comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas.
- c) Conocer cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio.
- d) Aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento Interno.
- e) Proceder a la definición de funciones conforme a la clasificación de grupos profesionales que se establecen en el presente convenio.
- f) Elaborar los temarios comunes por los que hayan de regirse los procesos selectivos que se establezcan en las diferentes convocatorias.

4. Los acuerdos de la comisión paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio colectivo. Sus dictámenes y acuerdos se incorporarán al mismo como Anexo.

5. Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

6. La comisión paritaria se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario, cuando lo soliciten, al menos, la mitad de los componentes de la parte social o de las Universidades o cuando lo solicite un sindicato que tenga, al menos, el 30 por 100 de la representatividad.

La no celebración de reunión de la comisión paritaria, en tiempo y forma, en relación con los temas amparados en el Reglamento del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, tendrá los mismos efectos que los contemplados en el punto 12 de este mismo artículo para los casos de discrepancia.

7. Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión ordinaria serán remitidos al Secretario, incluyéndose en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso, serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

Las sesiones de carácter extraordinario y su correspondiente orden del día serán objeto de regulación en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la comisión paritaria.

8. La comisión paritaria hará públicos los acuerdos adoptados para su general conocimiento, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID o en los tablones de anuncios y en las páginas web de las Universidades firmantes del presente convenio.

9. La comisión paritaria recabará toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia según lo previsto en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la misma.

10. Las Universidades se comprometen a facilitar a la comisión paritaria locales y medios adecuados para la celebración de reuniones de trabajo.

11. Las reclamaciones y consultas que se planteen a la comisión paritaria se tramitarán a través de las Gerencias de las Universidades o, directamente, ante la Presidencia de aquélla.

12. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Art. 9. *Grupos profesionales.*—1. Existen cuatro grupos profesionales integrados por niveles salariales.

Los grupos referidos con su definición son los siguientes:

- Grupo A: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera estar en posesión de los títulos de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes, según establezca la Administración Educativa competente.
- Grupo B: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera estar en posesión de los títulos de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o equivalentes, según establezca la Administración Educativa competente.
- Grupo C, técnicos especialistas: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera estar en posesión de los títulos de Bachillerato, Formación Profesional específica de grado superior o equivalentes, según establezca la Administración Educativa competente.
- Grupo D: Técnicos auxiliares: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera estar en posesión de los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio o equivalentes, según establezca la Administración Educativa competente, así como aquellos otros cuya prestación exija tener el dominio de un oficio.

2. Se podrá participar en los procesos de concurso-oposición de promoción interna, en ausencia de titulación académica oficial, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Para el acceso del grupo D al grupo C, será preciso contar con dos años de permanencia en el grupo D.
- Dentro de los niveles salariales del grupo C, será preciso contar con un año de permanencia en distinto nivel salarial de la misma área de actividad.

3. Se podrá participar en los procesos de concurso-oposición de promoción interna, en ausencia de la especialización complementaria específica:

- Para acceder a los niveles salariales A1 y B1, la especialización complementaria específica podrá sustituirse por dos años de experiencia profesional en la especialidad de la plaza convocada.

4. Se podrá participar en los procesos de concurso-oposición libre, en ausencia de la titulación académica oficial, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Para el acceso al grupo D, dos años de experiencia profesional en la misma área de actividad, que será acreditada de acuerdo con lo establecido en el artículo 52.4 de este convenio.
- Para el acceso al grupo C, cuatro años de experiencia profesional en la misma área de actividad, que será acreditada de acuerdo con lo establecido en el artículo 52.4 de este convenio.

Art. 10. *Niveles salariales.*—Los grupos profesionales del artículo anterior comprenden ocho niveles salariales. Los niveles salariales establecidos, con su correspondiente definición, son los siguientes:

GRUPO	NIVEL
A	A1
	A2
B	B1
	B2
C	C1
	C2
	C3
D	D

Grupo A:

Nivel salarial A1.—Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores a los que, además de estar en posesión de la titulación exigida para el grupo A, se les exija una especialización complementaria específica adquirida mediante título académico oficial u homologado o mediante experiencia profesional acreditada. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y muy complejo.

Nivel salarial A2.—Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores a los que se les exija estar en posesión de la titulación exigida para el grupo A. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo.

Grupo B:

Nivel salarial B1.—Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que, además de estar en posesión de la titulación exigida para el grupo B, se les exija una especialización complementaria posterior adquirida mediante título académico oficial u homologado o mediante experiencia profesional acreditada. Las funciones tendrán un carácter profesional específico y complejo con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.

Nivel salarial B2.—Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores a los que se les exija estar en posesión de la titulación exigida para el grupo B. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos.

Grupo C:

Nivel salarial C1.—Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teórico-prácticos acordes a la formación exigida o experiencia profesional equivalente, y bajo la dependencia de un superior, de quien reciben instrucciones genéricas, realizan tareas de especial complejidad teórico-prácticas. Estos trabajadores podrán, en su caso, coordinar las labores de otros trabajadores de grupo y, en su caso, nivel salarial inferior.

Nivel salarial C2.—Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teórico-prácticos acordes a la formación exigida o experiencia profesional equiva-

lente, y bajo la dependencia de un superior, de quien reciben instrucciones precisas, realizan tareas directamente relacionadas con su especialidad.

Nivel salarial C3.—Pertenece a este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teórico-prácticos acordes a la formación exigida o experiencia profesional equivalente, y bajo la dependencia de otro trabajador de grupo y, en su caso, de nivel salarial superior, de quien reciben instrucciones precisas, realizan tareas directamente relacionadas con su especialidad.

Grupo D:

Nivel salarial D.—Pertenece a este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teórico y prácticos acordes a la formación exigida o experiencia profesional equivalente, realizan su trabajo supervisados directamente por un superior del que reciben instrucciones precisas.

Art. 11. *Áreas de actividad*.—Se establecen las siguientes áreas:

1. Servicios generales.
2. Prensa, artes gráficas, reprografía, oficios artísticos, dibujo técnico, artístico y científico, fotografía artística y científica, restauración, medios audiovisuales.
3. Oficios, obras, mantenimiento y jardinería.
4. Administración.
5. Biblioteca, archivos, museos y documentación.
6. Informática.
7. Deportes e instalaciones deportivas.
8. Sanitario-asistencial.
9. Salud laboral y prevención.
10. Residencias y colegios mayores.
11. Laboratorios.
12. Otros servicios.

TÍTULO IV

Estabilidad en el empleo e incompatibilidades

Art. 12. *Estabilidad en el empleo*.—De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo comprendidos en este convenio, se entenderán pactados por tiempo indefinido, salvo las excepciones legales y convencionalmente establecidas.

Se facilitará trimestralmente a los sindicatos con especial audiencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 de este convenio, y al comité de empresa por el registro de personal, razón de las altas y bajas habidas.

Las relaciones de puestos de trabajo recogerán los puestos estructurales correspondientes al personal laboral sin que puedan ser ocupados por becarios, colaboradores sociales, personal de contratos administrativos y empresas de trabajo temporal.

La configuración de una plantilla profesional y de calidad en la Administración Universitaria, pasa por la consideración de su carácter público e independiente, para ello, desde las Universidades han de desarrollarse una serie de instrumentos: Financiación, planes de formación y estudios racionales de plantilla que potencien este carácter.

Las Universidades optarán obligatoriamente por la readmisión en los supuestos de despido disciplinario de personal fijo, que sea declarado improcedente por sentencia firme de la jurisdicción competente, sin que ello comporte, necesariamente, la reincorporación al puesto de trabajo que venía desempeñando. En este caso, el trabajador será destinado a un puesto de su mismo grupo y nivel salarial situado en el campus en el que viniera prestando sus servicios en el plazo máximo de tres meses, sin que de ello se derive modificación en sus condiciones de trabajo.

Art. 13. *Mantenimiento de efectivos*.—Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a que durante la vigencia del mismo, no disminuya el número de efectivos existentes en las universidades en el momento de su firma. Para conseguir este objetivo se pueden desarrollar políticas de transformación de plazas siempre respetando el articulado de este convenio. A estos efectos, no se considera disminución de efectivos la funcionarización de las plazas o de los efectivos correspondientes con la consiguiente amortización de plazas.

Art. 14. *Incompatibilidades*.—Al personal laboral de las Universidades firmantes de este convenio se le aplicará el régimen

de incompatibilidades, de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Todo ello teniendo en cuenta lo que, a este respecto, se establece en el artículo 65.

Art. 15. *Desarrollo de funciones correspondientes a grupos profesionales inferiores o superiores*.—1. En los casos en que, por ausencia o baja temporal de un trabajador, se prevea que pueden producirse perjuicios para el servicio, podrá designarse a otro trabajador de la Universidad del mismo grupo profesional, comunicándolo al comité de empresa. Si no fuese posible y se designase a un trabajador de otro grupo profesional, para el desempeño de dichas tareas, se emitirá informe por el superior jerárquico que, de ser favorable, constará en el expediente del trabajador y podrá ser considerado como mérito en los procesos selectivos convocados para la cobertura de puestos de trabajo de características similares.

2. El trabajador que desempeñe por este procedimiento o por necesidades del servicio un puesto de trabajo de nivel salarial superior, y mientras no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su salario y el correspondiente al nivel salarial del grupo al que pertenezca el puesto de trabajo que ocupa, sin que, en ningún caso, pueda producirse merma retributiva alguna.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles la Universidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional, y comunicándolo al comité de empresa. En este supuesto, si el período de sustitución hubiera de ser mayor de dos meses, se establecerá un turno de rotación por períodos bimensuales.

TÍTULO V

Organización del trabajo

Art. 16. *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo es facultad exclusiva de cada Universidad y su aplicación práctica corresponderá a los Gerentes en el marco de la legislación vigente y en particular de los Estatutos de cada una de ellas.

Art. 17. *Definición de funciones*.—En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor del presente convenio, ambas partes presentarán a la comisión paritaria sendas propuestas de definición de funciones comprometiéndose a negociarlas en el plazo de tres meses a contar desde su recepción, con el objetivo de alcanzar un acuerdo.

Art. 18. *Relación de puestos de trabajo*.—La aprobación de las relaciones de puestos de trabajo y sus modificaciones serán negociadas por cada Universidad con su comité de empresa. En caso de desacuerdo, que deberá ser manifestado por escrito en el plazo máximo de quince días, y siempre que las modificaciones afecten a más de un 3 por 100 anual de la plantilla, se remitirá a la comisión paritaria para que, en el plazo preceptivo de un mes, emita informe, previo a la aprobación de la RPT.

En cualquier caso se debe respetar lo establecido en el artículo 54.2 de este convenio.

Las modificaciones derivadas de la aplicación de procesos de promoción del artículo 19.2 no se computarán a efectos del cálculo del mencionado porcentaje.

TÍTULO VI

Provisión de puestos de trabajo

Capítulo 1

Régimen de provisión

Art. 19. *Cobertura de plazas*.—1. Todas las plazas contenidas en la relación de puestos de trabajo se cubrirán mediante los procedimientos regulados en este título.

El procedimiento para modificar el grupo profesional del personal laboral fijo será el concurso-oposición.

2. De cara a cubrir las necesidades futuras de las Universidades y dentro del marco del mantenimiento de efectivos se podrán convocar procesos internos de provisión de vacantes que supongan modificaciones de la RPT de cara a cubrir nuevas plazas cuya

creación esté condicionada a la amortización de otras de inferior categoría no vacantes u ocupadas por personal contratado.

Estos procesos adoptarán la forma de concurso-oposición de promoción interna y sus bases se ajustarán a lo recogido en el título VII del presente convenio. En los mismos podrá participar el personal laboral fijo de la universidad convocante que reúna los requisitos establecidos en la correspondiente convocatoria.

Estos procesos estarán necesariamente unidos al desarrollo de cursos de formación impartidos por la Universidad convocante en el marco de su respectivo Plan de Formación necesarios para la superación de los mismos.

Una vez resueltos los procesos anteriormente descritos se procederá a la reconversión de las plazas o puestos afectados, ocupados por el personal que hubiera superado los mismos, en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

Art. 20. *Requisitos de ingreso.*—Para el ingreso al servicio de la Universidad será necesario poseer la titulación específica que, en su caso, esté determinada y los demás requisitos establecidos en la convocatoria correspondiente.

Art. 21. *Discapacidad.*—Será aplicable en el ámbito de este convenio lo establecido en la legislación vigente sobre integración social de personas con discapacidad, reservándose, en todas las convocatorias, el porcentaje de plazas establecidas en las normas vigentes.

Art. 22. *Selección y contratación.*—La selección y contratación del personal laboral sujeto a este convenio en las diferentes Universidades incluidas en su ámbito de aplicación se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Art. 23. *Promoción y ascenso.*—El personal laboral fijo tendrá derecho a la promoción y al ascenso a través de los procedimientos establecidos en el presente convenio, siempre que cumplan los requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias.

Art. 24. *Procedimiento de provisión de vacantes.*—Para la provisión de vacantes de personal laboral fijo en las diferentes Universidades se seguirán los siguientes procedimientos: Concurso de traslado, concurso-oposición de promoción interna y concurso-oposición libre. Podrá alterarse este orden de prelación en los grupos A y B y para un máximo de cinco plazas en aquellas Universidades con menos de 200 trabajadores, y de seis plazas en las Universidades de más de 200 trabajadores o, en su caso, del 10 por 100 de las vacantes en cómputo anual, si dicho porcentaje fuera superior. Asimismo se podrá alterar el orden para el grupo C en dos plazas en aquellas Universidades con menos de 400 trabajadores y de tres plazas en las Universidades de más de 400 trabajadores.

Art. 25. *Concurso de traslado.*—1. Podrá concurrir por este procedimiento todo el personal laboral fijo de cualquier Universidad, dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, en activo o en excedencia, que pertenezca a la misma área de actividad y especialidad y del mismo o superior nivel salarial dentro del mismo grupo profesional.

Para participar, será requisito indispensable llevar al menos un año de servicios prestados en el puesto de trabajo. Dicho requisito no se exigirá a los trabajadores a tiempo parcial ni a los excedentes voluntarios con derecho a reingreso.

Esta provisión se llevará a cabo por el procedimiento de concurso con arreglo a lo dispuesto en el título VII. En los concursos de traslado será de aplicación el baremo recogido en el mismo título.

2. Las convocatorias del concurso de traslado se harán públicas en todas las Universidades de Madrid acogidas a este convenio.

Art. 26. *Concurso-oposición.*—El concurso-oposición tendrá las siguientes modalidades:

- a) Promoción interna.
- b) Libre.

Las plazas que resultasen vacantes, una vez concluido el concurso de traslados, se proveerán simultáneamente en turnos de promoción interna y de acceso libre. Las plazas no cubiertas en el turno de promoción interna se acumularán a las del sistema general de acceso libre y, en este sentido, el proceso selectivo del turno de promoción interna finalizará antes que el correspondiente al sistema general de acceso libre.

Art. 27. *Concurso-oposición de promoción interna.*—1. Podrá participar todo el personal laboral fijo de cualquier Universidad acogida a este convenio que reúna los requisitos establecidos en

la correspondiente convocatoria, según lo establecido en el título VII de este convenio. Para participar, los trabajadores deberán poseer una antigüedad de, al menos, un año en las Universidades Públicas de Madrid.

2. Las convocatorias del concurso-oposición de promoción interna se harán públicas en todas las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid acogidas a este convenio.

Art. 28. *Concurso-oposición libre.*—1. El ingreso como personal laboral fijo en las Universidades firmantes de este convenio se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por sus respectivas bases reguladas en el título VII del presente convenio.

2. El concurso-oposición libre generará una bolsa de trabajo, por orden de puntuación, de difusión pública y en los términos que se establecen en el título VII. La convocatoria de un nuevo concurso-oposición libre generará una nueva bolsa de trabajo que anulará y sustituirá a la anterior.

Art. 29. *Reingreso de excedentes voluntarios.*—El reingreso al servicio activo de los excedentes sin reserva de puesto se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso de traslado. Asimismo, podrá efectuarse por adscripción provisional con ocasión de vacante de su área de actividad y especialidad y mismo nivel salarial o de uno inferior si así lo solicita y condicionado a las necesidades del servicio. El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de seis meses. El trabajador deberá participar en el primer concurso en el que se convoquen plazas del mismo grupo, área y especialidad. De no obtener destino en ese concurso de traslado, o que en el mismo la vacante que inicialmente le fue adjudicada sea asignada a otro trabajador concursante, se le dará destino definitivo entre las plazas vacantes o declaradas desiertas.

Si el trabajador incumpliera su obligación de participar en el concurso de traslado según los términos expuestos en el párrafo anterior, será adscrito, con carácter definitivo, al puesto de trabajo que la Administración determine.

Art. 30. *Formalización de los contratos.*—El órgano competente procederá a la formalización de los contratos en el plazo de tres meses desde la publicación del listado definitivo de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo. Hasta tanto no se formalicen los contratos los aspirantes no se incorporarán al puesto de trabajo ni tendrán derecho a percepción económica alguna. Con carácter previo a la formalización de los contratos, deberán justificarse adecuadamente los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

El período de prueba queda establecido en quince días para los puestos que no exijan cualificación, un mes para los cualificados y seis meses para los titulados superiores. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador en el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Transcurrido el período de prueba, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo.

Art. 31. *Contratación temporal.*—1. Contratación por sustitución. Sólo se podrán hacer contratos por sustitución del personal en situación de enfermedad, accidente de trabajo, ausencia justificada de un trabajador en un período inferior a un año o excepciones especiales.

2. Contratación temporal. Cuando por razones de urgencia hubiere de proveerse alguna vacante y no pudiera serlo a través de algunos de los procedimientos regulados en el presente título, se procederá a la contratación temporal de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. La duración de estos contratos no superará el término de las fases de selección correspondiente a los puestos en cuestión.

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

Art. 32. *Procedimiento de selección para la contratación temporal.*—El procedimiento de selección del personal laboral, en régimen de contratación temporal, será el regulado a continuación:

1. En la selección del personal laboral en régimen de contratación temporal se atenderá a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.