



UNIVERSIDAD  
DE MURCIA  

---

CONSEJO SOCIAL

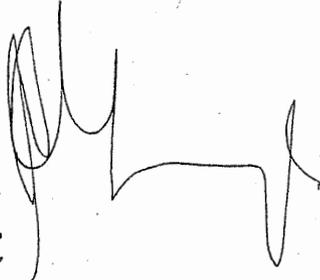
ALFONSO GARCÍA INGLÉS, SECRETARIO DEL CONSEJO SOCIAL DE LA  
UNIVERSIDAD DE MURCIA.

CERTIFICA:

Que el Pleno Ordinario del Consejo Social de 21 de marzo de 2002,  
aprobó el "Acuerdo Marco para el establecimiento de las condiciones de  
trabajo del personal de Administración y Servicios de la Universidad de  
Murcia" de 13 de febrero de 2002, en los términos que se indican en anexo  
adjunto.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, expido la presente  
certificación con el Vº Bº del Excmo. Sr. Presidente del Consejo Social, que  
firmo y sello en Murcia, a veintidos de marzo de dos mil dos.

Vº Bº  
EL PRESIDENTE DEL  
CONSEJO SOCIAL

  
  
  
UNIVERSIDAD  
DE MURCIA  

---

CONSEJO SOCIAL

Jose Antonio Donat Ortuño



UNIVERSIDAD  
DE MURCIA

MESA DE NEGOCIACION DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA



ACUERDO MARCO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LAS CONDICIONES  
DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS DE  
LA UNIVERSIDAD DE MURCIA DE 13 DE FEBRERO DE 2002.

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*  
UNIVERSIDAD  
DE MURCIA  
CONSEJO SOCIAL



MESA DE NEGOCIACION DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

ACUERDO MARCO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA.

TITULO I.- BASES GENERALES PARA LA FUNCIONARIZACION Y HOMOLOGACION RETRIBUTIVA.

Con el fin de homologar las condiciones de trabajo de todo el personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia, las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa de Negociación de la Universidad de Murcia y la Gerencia han llegado al presente acuerdo marco:

1.- Establecer como criterio general el régimen jurídico de funcionarios para todos los puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia.

No obstante lo anterior la funcionarización del personal laboral tendrá carácter voluntario, respetándose al personal que no se funcione su puesto de trabajo y régimen retributivo.

En consecuencia todos los puestos que se creen a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo estarán sometidos al régimen jurídico de funcionarios y se incluirán en la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario.

Las bases generales que regularán el proceso de transformación de los puestos y el de la posible funcionarización del personal laboral que los ocupa se desarrollan en el Título II.

2.- Establecer un único modelo retributivo para todo el personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia, que se implantará progresivamente y al que se llegará al final del proceso, sobre las siguientes bases, que son objeto de desarrollo en el Título III.

2.1.- Igualdad de retribuciones por el desempeño de cada tipo de puesto de trabajo con independencia del régimen jurídico al que pertenezca el personal que lo desempeñe, teniendo en cuenta lo acordado en el apartado anterior y las previsiones del punto 2.3 de este Acuerdo.

2.2.- Implantación progresiva del modelo, de conformidad con los plazos establecidos en los acuerdos de 12 de abril de 2000 con la Junta del P.A.S. y el Comité de Empresa.



2.3.- El proceso de homologación retributiva al que se refiere el punto anterior se basará en las correspondencias siguientes:

PUESTOS EN RPTL			PUESTOS EN RPTF		
GRUPO	NIVEL	DENOMINACIÓN	GRUPO	NIVEL	DENOMINACIÓN
A	22	P.BASE A	A	22	P.BASE A
A	24	P.SING. A	A	24	P.SING. A
A	25	J.SECCION	A	25	J.SECCION
A	26	J.SERVICIO	A	26	J.SERVICIO
B	20	P.BASE B	B	20	P.GESTION
B	22	P.SING. B	B	22	P.SING. B
B	22	J.SECC. N22	B	22	J.SECC. N22
B	24	J.SECC. N24	B	24	J.SECC. N24
B	25	J.SECCION	B	25	J.SECCION
B	26	J.SERVICIO	B	26	J.SERVICIO
	16	P.BASE C	C	16	P.BASE C
	18	P.SING. C	C	18	ADMIN. N 18
	18	J.GRUPO N18	C	18	J.NEG. N18
	18	NUEVO	C	18	SEC.ALTS/DEC/DIR
	20	J.NEG. N20	C	20	J.NEG. N20
C	22	J.SECC. N 22	C	22	J.SEC. N22
D	15	BASE GRUPO D	D	15	BASE AUX.ADM.
D	16	P.SING. GRUPO D	D	16	AUX. N.16
D	16	JEF.EQUIPO N.16	D	16	NUEVO
D	17	J.EQUIPO N17	D	17	NUEVO
D	18	NUEVO	D	18	SEC.ALTS/DEC/DIR
D	18	J.EQUIPO N18	D	18	JEF. NEG. N18
E	10	P.BASE GRUPO E	E	10	PORTEROS E14
E	12	P.SING. GRUPO E	E	12	NUEVO
E	12	J. DE GRUPO N12	E	12	NUEVO
E	13	J. EQUIPO N13	E	13	P.MAYOR (E14)
E	14	J. EQUIPO N14	E	14	NUEVO

Sobre esta base se establece la tabla de referencia que figura en el anexo I de este Acuerdo. Dicha tabla indica la retribución integral anual por todos los conceptos vinculados a los puestos de trabajo.



TITULO II.- FUNCIONARIZACION DEL PERSONAL LABORAL

Establecido en el primer punto de este Acuerdo Marco el régimen jurídico de funcionarios con carácter general para todos los puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia, procede desarrollar las condiciones en las que el personal actualmente sujeto al régimen laboral podrá integrarse en el indicado régimen, las condiciones para el supuesto de que opten por no funcionarizarse y la regulación del periodo transitorio hasta la finalización del proceso de funcionarización.

3.-Procedimiento para la funcionarización de los puestos de trabajo actualmente sujetos a régimen laboral.

El proceso de funcionarización de los puestos comprende las siguientes actuaciones:

3.1) Adscripción del personal laboral a la nueva clasificación de puestos resultante del I Convenio Colectivo y adscripción de los mismos a las correspondientes Especialidades de las Escalas Técnicas.

3.2) Creación de las Especialidades necesarias dentro de las Escalas Técnicas.

3.3) Creación en la R.P.T. de funcionarios de los puestos que son objeto de la funcionarización.

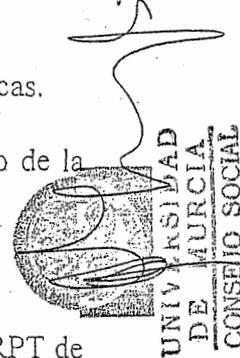
4.- Adscripción de puestos concretos.

4.1 En el momento de la funcionarización de los puestos, creación en la RPT de los nuevos puestos de funcionarios, cada trabajador sujeto a régimen laboral quedará adscrito al puesto de trabajo en que haya quedado clasificado su anterior puesto de la R.P.T. de personal laboral.

En ese momento no adquirirán la condición de funcionarios, sino que continuarán sujetos al régimen laboral, ocupando puestos de funcionarios. En esta situación podrán permanecer indefinidamente, y solo si reúnen los requisitos y con carácter voluntario podrán participar en las siguientes fases del proceso.

5.-Requisitos que ha de reunir el personal laboral fijo para poder adquirir la condición de personal funcionario.

5.1 La condición de personal funcionario la adquirirá el personal laboral fijo mediante su participación en las correspondientes Pruebas Selectivas Específicas de ingreso en las correspondientes especialidades de las Escalas Técnicas de Funcionarios que se convoquen de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición transitoria 15 de la Ley 30/1984 de Reforma de la Función Pública, en las Leyes de Presupuestos de 1989, 1990 y 1991, y en el Acuerdo del Consejo de Ministros del 27 de marzo de 1991 y demás normativa de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.



Handwritten signature

Handwritten signature



5.2 Para poder participar en las indicadas Pruebas Selectivas Específicas los trabajadores a que se refiere el apartado anterior habrán de reunir los siguientes requisitos:

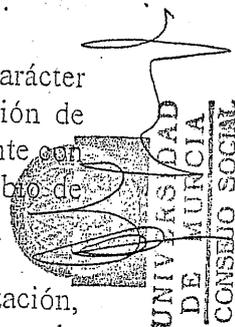
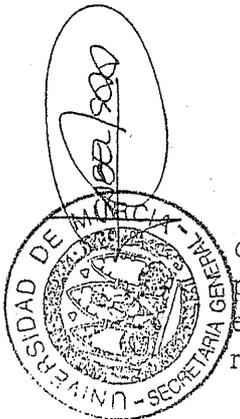
- 1) Ser personal laboral fijo en la categoría correspondiente el día que establezca el Consejo Social al aprobar el acuerdo marco, o estar en cualquiera de las situaciones previstas en el Convenio Colectivo y que permitan el reingreso a la situación de activo. En este último supuesto en caso de superar las pruebas continuará como funcionario en la misma situación administrativa en que estaba como laboral.
- 2) Estar en posesión de la titulación requerida o equivalente para el ingreso en el grupo y correspondiente Escala de funcionarios en que haya quedado clasificado su puesto de trabajo.
- 3) A los efectos previstos en éste punto serán válidos para ingresar en el grupo C, además de los servicios prestados en dicho grupo, los prestados como personal laboral fijo en el grupo D (IV ó IV-A).

5.3.- El personal laboral que no se funcione quedará adscrito con carácter definitivo al puesto correspondiente de funcionario, conservando él su condición de personal laboral, y pudiendo participar en los procesos de movilidad, conjuntamente con el personal funcionario, al mismo tipo de puestos a que con anterioridad al cambio de régimen jurídico podía acceder.

5.4.- Al personal laboral que supere las pruebas específicas de funcioarización, el tiempo prestado como personal laboral fijo en la categoría laboral que de lugar a la funcioarización se computará como prestado en la correspondiente Escala de funcionarios en que haya quedado funcioarizado a efectos del cumplimiento del requisito de dos años necesario para promocionar a la Escala superior inmediata.

5.5.- Igualmente dicho personal conservará el nivel economico consolidado de acuerdo con el Convenio Colectivo a efectos de la consolidación del grado como funcionarios. En el supuesto de que en el momento de adquirir la condición de funcionario se estuviese consolidando otro nivel superior, el tiempo prestado como personal laboral en dicho nivel, se considerará prestado como funcionario a efectos de consolidación.

5.6.- El personal interino de régimen laboral que ocupe puestos de la R.P.T. de personal laboral, o realice sustituciones de los titulares de dichos puestos, deberá cesar en los mismos y pasar a ocupar como personal interino de régimen funcional los creados en la R.P.T. de funcionarios, con efectos del día en que se publique en el B.O.R.M. la modificación de la R.P.T. de funcionarios, en las mismas unidades de destino.



Handwritten initials 'SA'.

Handwritten signature.



5.7.- El personal temporal de régimen laboral que realice funciones susceptibles de convertirse en puestos de trabajo continuará en dicho régimen hasta que dichos puestos sean creados en la R.P.T. de funcionarios en cuyo momento serian de aplicación las previsiones del punto 5.6. De no dar lugar a la creación de puesto, por responder a una necesidad temporal cesarán cuando finalice el correspondiente contrato.

5.8.- El personal comprendido en los puntos 5.6 y 5.7, que de acuerdo con la disposición transitoria quinta del I Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Murcia, están pendientes de un proceso de consolidación de empleo, mantendrán dicha expectativa, si bien las bases de las convocatoria serán objeto de negociación con la Junta del PAS.

6.- Para dar cumplimiento a lo establecido en el punto 3.2 se establecen las siguientes Especialidades dentro de las Escalas que se indican:

Grupo A: ESCALA SUPERIOR FACULTATIVA:

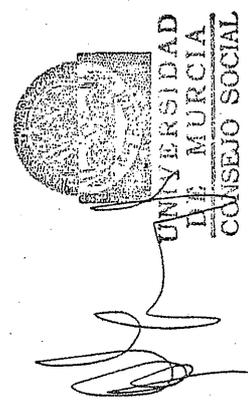
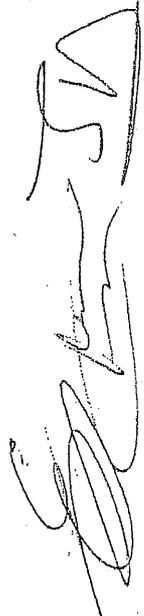
Especialidades:

- Animales de Laboratorio
- Arquitectura
- Ciencias de la Información
- Cultivo de Tejidos
- Digitalización de Imágenes
- Educación Física
- Evaluación
- Gestión Cultural y Promoción Educativa
- Información y Comunicación.
- Ingeniería Industrial
- Instrumentación Científica
- Instrumentación Psicológica
- Medicina en Prevención de Riesgos Laborales
- Medicina del Deporte
- Microscopía Electrónica
- Recursos Audiovisuales
- Radioprotección y Residuos
- Veterinaria

Grupo B: ESCALA DE DIPLOMADOS TECNICOS:

Especialidades:

- Alimentación y Restauración.
- Animales de Laboratorio
- Arquitectura Técnica
- Cultivo de Tejidos
- D.U.E. en Prevención de Riesgos Laborales
- D.U.E. en Deporte
- Gestión de Actividades e Instalaciones Deportivas



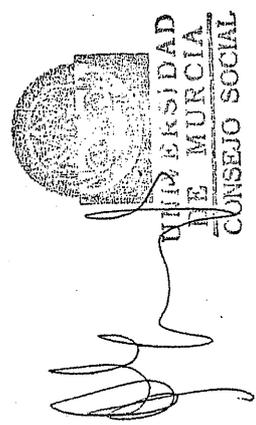
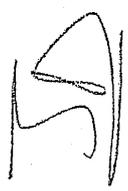


Gestión de Asuntos Sociales  
Gestión de Asuntos Culturales y Promoción Educativa  
Gestión de la Investigación  
Información y Comunicación.  
Ingeniería Técnica Agrícola  
Ingeniería Técnica Industrial  
Instrumentación Científica  
Laboratorios  
Microscopía Electrónica  
Prevención de Riesgos Laborales.  
Recursos Audiovisuales  
(Informática se integrará en la Escala ya creada)

Grupo C.- ESCALA DE TECNICOS ESPECIALISTAS

Especialidades:

Actividades e Instalaciones Deportivas  
Almacén  
Animales de laboratorio  
Cables  
Comedores  
Conductores  
Correos  
Cultivo de Tejidos  
Delineación y Proyección  
Digitalización de Imágenes  
Elementos Edificación  
Experiencias Agrícolas  
Fluidos  
Fontanería  
Frio  
Instrumentación Científica  
Instrumentación Odontológica  
Instrumentación Psicológica  
Jardinería  
Laboratorios de Química  
Laboratorios de Biología  
Laboratorios Socio-sanitarios  
Laboratorios Disección  
Limpieza  
Mecánica y Torno  
Medios Audiovisuales  
Microscopía Electrónica  
Patología Clínica Veterinaria  
Prevención de Riesgos Laborales  
Publicaciones  
Radioprotección y Residuos



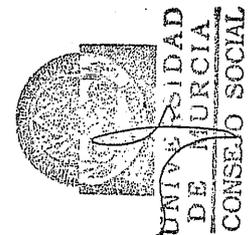
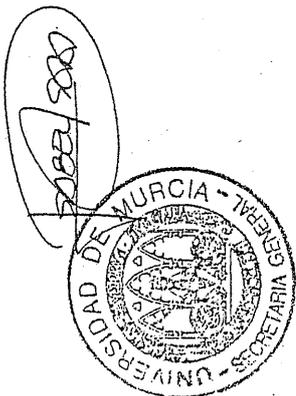


Transporte  
Tratamiento del Vidrio  
(Informática se integrará en la Escala ya creada)

Grupo D.- ESCALA DE TECNICOS AUXILIARES

Especialidades:

- Auxiliar de Clínica
- Albañilería
- Animales de Laboratorio
- Bibliotecas
- Carpintería y Cerrajería
- Calefacción-Fontanería
- Conductores
- Correos
- Electricidad
- Electromecánica
- Experiencias Agrícolas
- Frio
- Jardinería
- Laboratorios
- Laboratorios de disección
- Mecánica y Torno
- Medios Audiovisuales
- Publicaciones
- Telefonía



Handwritten signature

Grupo E.- SUBALTERNOS

Especialidades:

- Auxiliar de Servicios
- Control de Accesos
- Mozos
- Personal de Limpieza

(Los funcionarios de la actual Escala de Subalternos se integraría en la especialidad de Auxiliar de Servicios).

7.-Convocatoria de pruebas selectivas.

7.1.- En el plazo de un mes, desde la publicación de la modificación de la R.P.T. de funcionarios para la inclusión de los puestos objeto de este acuerdo se procederá a convocar las pruebas selectivas para las siguientes Escalas y Especialidades:

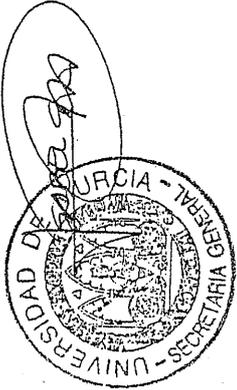
- Escala Superior Facultativa.: todas las especialidades (\*)
- Escala de Diplomados Técnicos: todas las especialidades (\*)
- Escala de Gestión de Sistemas de Informática
- Escala de Técnicos Auxiliares de Informática.
- Escala de Técnicos Auxiliares: opción Bibliotecas



(\*) Salvo las incluidas en la disposición transitoria primera.

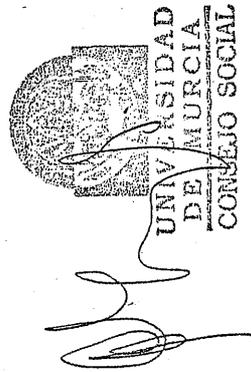
7.2.- El resto de pruebas se convocarán una vez finalizadas las pruebas selectivas a que se refiere el punto anterior, en las que se incluirán las especialidades a que se refiere la disposición transitoria primera. Esta segunda fase no se realizará hasta que sea posible incluir las especialidades a que se refiere la disposición transitoria primera y en todo caso no antes del 15 de septiembre de 2002.

7.3.- El procedimiento de selección (concurso-oposición) se estudiará por una comisión establecida al efecto.



SV

*[Handwritten signature]*





TITULO III.- HOMOLOGACION RETRIBUTIVA

Establecida la homologación retributiva por el desempeño de puestos de trabajo, con independencia del régimen jurídico en el que se desempeñen procede regular los conceptos retributivos y criterios para su cálculo.

8.1.- Los conceptos retributivos, con independencia de su adecuación a la nomenclatura que por norma de rango superior se establezca, serán los siguientes

A.- Generales

a.- Sueldo: el establecido en las respectivas Leyes de Presupuestos para los distintos grupos de funcionarios, a percibir en 12 mensualidades.

b.- Trienios: Con los importes establecidos en las respectivas Leyes de Presupuestos para los distintos grupos de funcionarios, a percibir en 12 mensualidades.

c.- Pagas extraordinarias: Dos, una en junio y otra en diciembre, por importe cada una de una mensualidad de sueldo y trienios

d.- Complemento de destino: Correspondiente a los respectivos niveles en que queden clasificados los puestos, y cuyo importe será el establecido en las respectivas Leyes de Presupuestos, a percibir en 12 mensualidades.

e.- Complemento específico: El que se establezca para cada puesto en función de la tabla de referencia indicada en el anexo, a percibir en 12 mensualidades.

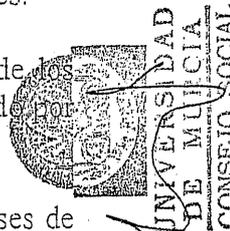
b.- Componente de jornada del complemento específico: en función de los tipos y cuantías establecidas en el acuerdo sobre jornada y horarios aprobado por la Junta de Gobierno de 14 de abril de 2000.

f.- Complemento de productividad fija semestral. A percibir en los meses de junio y diciembre. Por importe del 75% de una mensualidad del complemento de destino del puesto desempeñado o del grado consolidado si éste fuese superior.

B.- Especiales:

a.- Complemento personal de antigüedad: por la diferencia entre el importe de los trienios reconocidos como personal laboral y el resultante de su conversión a trienios de régimen funcional.

b.- Complementos personales transitorios: de dos tipos: absorbibles de acuerdo con lo que establezcan las respectivas Leyes de Presupuestos, o no absorbibles ni revalorizables.





c.- Gratificación por servicios extraordinarios: en las modalidades de horas extraordinarias y de servicios en sábados, domingos y festivos de tareas especiales y participación en proyectos.

d.-Productividad por objetivos (pendiente de desarrollo)

e) Complemento de homologación retributiva: De carácter transitorio, hasta que sea posible la inclusión de su importe en el correspondiente complemento específico. Se percibirá fraccionado en dos pagos en los meses en que se abonen las pagas extraordinarias.

f) Complemento por grado de formación.- Se abonará por este concepto los grados que se reconozcan al personal funcionario en aplicación de la carrera establecida en el Título III de este Acuerdo, en tanto su importe sea superior al que le corresponda percibir por el grado reconocido por el procedimiento ordinario. Para el personal laboral todos los niveles reconocidos se perciben como complemento de destino. Se abonará con carácter mensual.

8.2.- Calculo de importe de las tablas de referencia.

Teniendo en cuenta las retribuciones totales en pesetas correspondientes a los puestos de trabajo de personal funcionario y las correspondientes a los puestos de personal laboral y la correspondencia establecida en el punto 2.3 entre ambos tipos de puestos, en la elaboración de la tabla de referencia se ha seguido el siguiente procedimiento:

- 1) Conceptos retributivos de personal funcionario: Suma de:  
(Sueldo x 14) + (Complemento de destino x 12) + (C.Específico x 12) + (Comp. Paga extra x 2)
- 2) Conceptos retributivos de personal laboral: Suma de:  
(Sueldo x 14) + (Complemento de destino x 12) + ( C.Específico x12) + (Comp. Paga extra x 2)

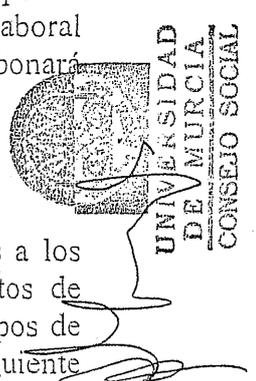
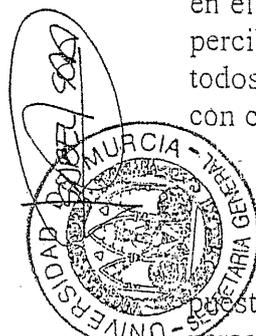
8.3.- Especial consideración de los actuales pluses de peligrosidad, nocturnidad e informática y del complemento "ad personam".

a.- Plus de peligrosidad (asignado actualmente a determinados puestos de personal laboral, tendrá el siguiente tratamiento):

GRUPO A:

El 50.13 % del mismo se incorporará al complemento específico del puesto de funcionario en que quede clasificado, sumado al que éste tenga establecido con carácter general.

El 4.26 % del mismo se incorporará al complemento específico general de todo el grupo A.



Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'VSD' and a large signature.



El 45.61 % restante será absorbido por el incremento de retribuciones que suponga la reclasificación del actual puesto como de funcionarios, sin que dicha absorción pueda suponer más del 75% de la diferencia existente entre las retribuciones actuales y las establecidas en el modelo.

El importe no absorbido quedará como complemento personal transitorio a amortizar según dispongan las respectivas Leyes de Presupuestos.

GRUPO B:

El 59.53 % del mismo se incorporará al complemento específico del puesto de funcionario en que quede clasificado, sumado al que éste tenga establecido con carácter general.

El 5,06 % del mismo se incorporará al complemento específico general de todo el grupo B.

El 35.41 % restante será absorbido por el incremento de retribuciones que suponga la reclasificación del actual puesto como de funcionarios, sin que dicha absorción pueda suponer más del 75% de la diferencia existente entre las retribuciones actuales y las establecidas en el modelo.

El importe no absorbido quedará como complemento personal transitorio a amortizar según dispongan las respectivas Leyes de Presupuestos.

GRUPO C:

El 67.34 % del mismo se incorporará al complemento específico del puesto de funcionario en que quede clasificado, sumado al que éste tenga establecido con carácter general.

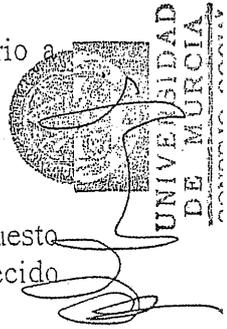
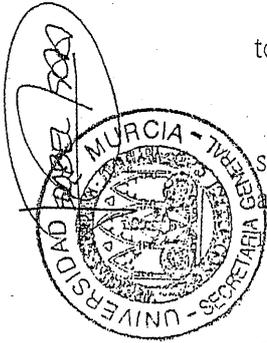
El 5.73 % del mismo se incorporará al complemento específico general de todo el grupo C:

El 26.93 % restante será absorbido por el incremento de retribuciones que suponga la reclasificación del actual puesto como de funcionarios, sin que dicha absorción pueda suponer más del 75% de la diferencia existente entre las retribuciones actuales y las establecidas en el modelo.

El importe no absorbido quedará como complemento personal transitorio a amortizar según dispongan las respectivas Leyes de Presupuestos.

GRUPO D:

El 67.65 % del mismo se incorporará al complemento específico del puesto de funcionario en que quede clasificado, sumado al que éste tenga establecido con carácter general.



Handwritten signatures and initials on the left margin.



El 6.90 % del mismo se incorporará al complemento específico general de todo el grupo D.

El 25.45 % restante será absorbido por el incremento de retribuciones que suponga la reclasificación del actual puesto como de funcionarios, sin que dicha absorción pueda suponer más del 75% de la diferencia existente entre las retribuciones actuales y las establecidas en el modelo.

El importe no absorbido quedará como complemento personal transitorio a amortizar según dispongan las respectivas Leyes de Presupuestos.

GRUPO E

El 71.55 % del mismo se incorporará al complemento específico del puesto de funcionario en que quede clasificado, sumado al que éste tenga establecido con carácter general.

El 7.30 % del mismo se incorporará al complemento específico general de todo el grupo E.

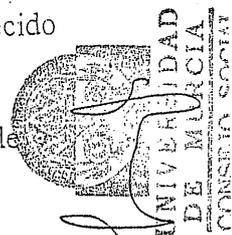
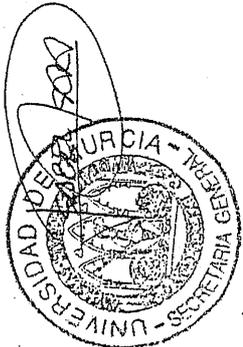
El 21.15 % restante será absorbido por el incremento de retribuciones que suponga la reclasificación del actual puesto como de funcionarios, sin que dicha absorción pueda suponer más del 75% de la diferencia existente entre las retribuciones actuales y las establecidas en el modelo.

El importe no absorbido quedará como complemento personal transitorio a amortizar según dispongan las respectivas Leyes de Presupuestos.

No obstante los porcentajes indicados en este apartado para el grupo E y las cantidades del anexo correspondiente, cuando la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de personal laboral rectifique el aparente error existente en las tablas del mismo, se entenderá que las cantidades y porcentajes a aplicar a este grupo serán las mismas indicadas para el grupo D.

b) Plus de informática.- (asignado actualmente a determinados puestos de personal laboral, tendrá el siguiente tratamiento):

Se absorberá en su totalidad por el incremento de retribuciones que suponga la reclasificación del puesto como de funcionarios, a cuyo efecto podrá establecerse hasta uno o dos niveles del complemento de destino y del complemento específico superiores a los establecidos para los respectivos grupos.



Handwritten signature and scribbles on the left margin.



c) Plus de nocturnidad.- (asignado actualmente a determinados puestos de personal laboral tendrá el siguiente tratamiento):

En tanto los puestos reúnan las condiciones establecidas para el plus en el Convenio Colectivo sus titulares continuarán percibiendo el importe establecido, en el concepto retributivo que proceda.

d) Los complementos "ad personam" se incluirán en un complemento personal transitorio no absorbible ni revalorizable.

8.4 Consideración de los trienios.-

En tanto en cuanto el personal laboral no se funcione continuará percibiendo los trienios en el importe que establezca el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

En el momento de la funcionarización se procederá a la liquidación correspondiente de acuerdo con los siguientes criterios:

En función de los servicios prestados como personal laboral en cada grupo retributivo se reconocerán los trienios de funcionarios en los respectivos grupos. Una vez efectuado el reconocimiento se reconocerá, en su caso, un complemento de antigüedad de acuerdo con la siguiente fórmula:

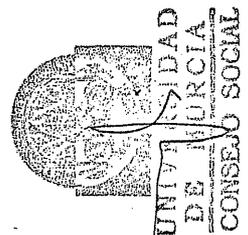
Complemento de Antigüedad = (IMPORTE MENSUAL ANTIGÜEDAD LABORAL x 14) - (IMPORTE MENSUAL N TRIENIOS DE FUNCIONARIOS x 14)

9.- Efectividad económica de la homologación retributiva:

9.1 La homologación retributiva se abonará en principio por el complemento establecido en el apartado 8.1.B.e).

9.2.- De conformidad con los acuerdos de 12 de abril de 2000 entre el Comité de Empresa y la Gerencia, y entre la Junta del PAS y la Gerencia la homologación retributiva se llevará a cabo de forma escalonada a partir del ejercicio 2000 y estará terminada en 1 de enero de 2004.

9.3.- El anexo I establece las retribuciones de referencia por puestos tipo. En la aplicación a cada puesto concreto se tendrá en cuenta lo establecido en el punto 8.3 respecto a los pluses.



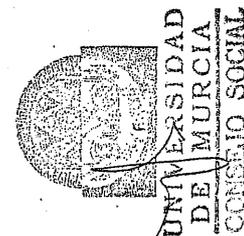


TITULO IV.- OTROS COMPROMISOS

10.- Una vez puestos en marcha los procesos de funcionarización y homologación retributiva a que se refiere este Acuerdo y en todo caso en el plazo de seis meses se podrán en funcionamiento los criterios de carrera profesional, regulando la adquisición del grado por conceptos distintos al desempeño de puestos de trabajo, para el personal funcionario sobre las siguientes bases:

- a) Se establece la siguiente rejilla de niveles, grados máximos consolidable por este procedimiento y horas de formación exigibles para los distintos grupos de clasificación:

GRUPO	NIVEL MINIMO	NIVEL MAXIMO	GRADO MAXIMO	HORAS FORMACION
A	22	30	25	75
B	20	26	24	60
C	16	22	21	40
D	15	18	18	30
E	10	14	14	20



- b) El personal de los respectivos grupos, al ingresar en una Escala o en una categoría consolidará el grado inicial correspondiente al nivel mínimo de las mismas, o al del puesto desempeñado, por el transcurso de dos años.
- c) En el supuesto de que transcurridos otros dos años no se hubiese obtenido un puesto con nivel superior al mínimo indicado, se podrá consolidar un grado superior en una unidad al mínimo siempre que se acredite haber realizado durante dichos dos años el número de horas de formación correspondiente a cada grupo. En este caso el reconocimiento tendrá efectos del día 1 del mes siguiente al que se hubiesen cumplido 4 años de servicios como funcionario de carrera o personal laboral fijo en la correspondiente Escala o categoría profesional.
- d) Para la consolidación de un segundo grado superior al mínimo deberán transcurrir otros dos años y se aplicará el mismo procedimiento indicado en el apartado c). El reconocimiento tendrá efectos del día 1 del mes siguiente al que se hubiesen cumplido 6 años de servicios como funcionario de carrera o personal laboral fijo en la correspondiente Escala o categoría profesional.
- e) Para consolidar un tercero, cuarto o quinto grado en los términos indicados en los puntos anteriores, habrá que acreditar respectivamente 10, 12 o 15 años de servicios como funcionario de carrera o personal laboral fijo en la correspondiente Escala o categoría profesional, y el número de horas de formación indicado por cada grupo en los dos últimos años. El reconocimiento del grado anterior al consolidable por este apartado se podrá

*cuatro*



haber obtenido indistintamente por este procedimiento o por el desempeño de un puesto de trabajo de dicho nivel. El reconocimiento tendrá efectos del día 1 del mes siguiente al que se hubiesen cumplido, respectivamente, 10, 12 o 15 años de servicios como funcionario de carrera o personal laboral fijo en la correspondiente Escala o categoría profesional, siempre que se reúnan todos los requisitos establecidos.

f) El presente apartado entrará en vigor de forma escalonada, para el personal actual, de acuerdo con el siguiente calendario:

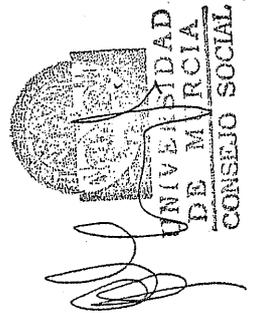
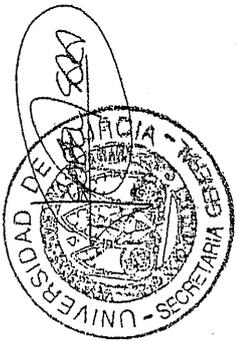
→ El apartado c) con efectos económicos y administrativos de 1 de enero de 2001.

El apartado d) con efectos económicos y administrativos de 1 de enero de 2002.

El apartado f) 10 años con efectos económicos y administrativos de 1 de enero de 2003.

El apartado f) 12 años con efectos económicos y administrativos de 1 de enero de 2004.

El apartado f) 15 años con efectos económicos y administrativos de 1 de enero de 2005.



Handwritten signatures on the left side of the page.



DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-

No obstante lo indicado en el punto 7, en el supuesto de que no todo el personal laboral se presentase a las pruebas selectivas indicadas en dicho punto, podrá realizarse una segunda convocatoria con carácter general en el año 2004.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.-

Con independencia de lo establecido en la tabla incluida en el punto 2.3, se acuerda modificar el Modelo de Organización para la Administración y los Servicios de la Universidad de Murcia, con efectos de 1 de julio de 2002, en la tabla que indica el número y cualificación de los puestos de trabajo de las Secciones de los Centros, en el sentido de que todos los Jefes de Negociado de nivel 18, se denominarán Jefes de Negociado de nivel 20.

Con los mismos efectos se modificarán en la R.P.T. aquellos puestos de dicho tipo que estén ocupados en ese momento por personal del grupo C. El resto se reclasificarán cuando sean ocupados por funcionarios de dicho grupo.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

La promoción del personal laboral que se integre en la Escala de Subalternos, así como el actual personal funcionario de carrera de dicha Escala se podrá llevar a cabo en todas y cada una de las especialidades de la Escala de Técnicos Auxiliares, siempre que, en caso de ser necesaria, se posea la titulación específica.

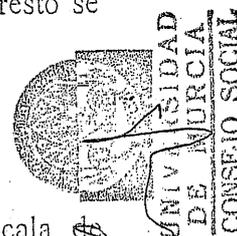
DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.

La Mesa Técnica de Plantillas, de entre sus miembros, constituirá un grupo de trabajo, con la finalidad de estudiar la adecuación, posibilidades de unificación y de movilidad de las especialidades a que se refiere el punto 6.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.

Se acuerda estudiar en profundidad un nuevo modelo de carrera, aplicable al personal funcionario y laboral

Teniendo en cuenta que el establecimiento de una carrera profesional distinta a la establecida en el Convenio Colectivo del personal laboral implicaría la negociación de una modificación de dicho Convenio, las partes se comprometen a trasladar el acuerdo sobre la misma a la Comisión Paritaria de seguimiento del mismo para que constituida en Mesa Negociadora proceda a la modificación del Convenio.





DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.-

Se considerará que reúnen el requisito 1) del punto 5.2 para la categoría a la que puedan acceder, el personal que participe y obtenga plaza en los procesos de concurso-oposición del Plan de Empleo para la Promoción (PEP 1 y 2), concurso-oposición restringido y concurso- oposición libre que se convoquen en el año 2002.

Murcia a 13 de febrero de 2002

POR LA UNIVERSIDAD:

EL RECTOR,

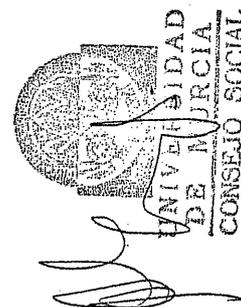
*José Ballesta Germán*

FDO: JOSÉ BALLESTA GERMÁN

POR CC.OO.

*[Signature]*

FDO.:



POR C.S.I.-C.S.I.F.

*[Signature]*

FDO.:

*[Signature]*



POR U.G.T.

*[Signature]*

FDO.:

*[Signature]*

POR S.I.M.E.

FDO.:



# UNIVERSIDAD DE MURCIA

ANEXO I RETRIBUCIONES 2001 ( en miles de pesetas)

GRUPO	NI	DENOMINACION PUESTOS FUNCIONARIOS	RETRIBUCION FUNCIONARIO	TABLA REFERENCIAL	RETRIBUCION LABORAL	DENOMINACION PUESTOS LABORALES
					0	
A	26	JEFE DE SERVICIO	5.271	5.271	4.333	J.SERVICIO
	25	JEFE DE SECCION	4.614	4.614	4.186	J.SECCION
	24	JEFE DE SECCION N24	4.540	4.540		
	24	PUESTO SINGULAR A	4.540	4.540	4.039	P.SING. A
	22	PUESTO BASE GRUPO A	4.019	4.019	3.746	P.BASE G.A
B	26	JEFE DE SERVICIO	4.923	4.923	3.675	J.SERVICIO
	25	JEFE DE SECCION	4.257	4.257	3.530	J.SECCION
	24	J.SECCION N24	4.184	4.184	3.455	J.SECC. N24
	22	J.SECCION N22	3.662	3.778	3.307	J.SECC. N22
	22	P.SINGULAR B	3.662	3.718	3.307	P.SING.B
	20	PUESTO BASE GRUPO B	3.482	3.557	3.159	P.BASE B.
	22	J.SECCION N22	3.160	3.285	3.285	J.SECC. N22
C	20	JEFE NEG. N20	2.980	3.124	3.124	J.NEG. N20
	18	JEFE NEG. N18	2.844	2.960	2.960	J.NEG. N18
	18	ADMINISTRATIVO N18	2.792	2.900	2.900	P.SING. C
	16	PUESTO BASE GRUPO C	2.664	2.796	2.796	P.BASE C
D	18	JEFE DE NEG. N18	2.575	2.658	2.658	JEF. EQUIPO N18
	18	SEC.ALTO CAR./DEC/D	2.523	2.601		
	17			2.599	2.599	JEF. EQUIPO N17
	16			2.508	2.462	JEF. EQUIPO N16
	16	AUXILIAR N16	2.395	2.508	2.462	P.SING. GRUPO D
	15	PUESTO BASE GRUPO D	2.331	2.331	2.328	P.BASE GRUPO D
E	14			2.658	2.658	J.EQUIPO N14
	14	P.MAYOR (14 A)	2.479	2.599	2.599	J.EQUIPO N13
	12			2.508	2.508	J.GRUPO N12
	12			2.508	2.508	P.SINGU. N12
	14	PORTERO (14 B)	2.222	2.331	2.328	P.BASE GRUPO E

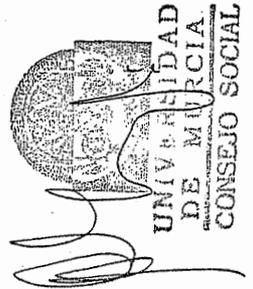


UNIVERSIDAD DE MURCIA

*[Handwritten signatures and scribbles]*



La tabla de referencia del anexo I se incrementará en 25.000 ptas. para los todos los puestos, de funcionarios o de laborales, de nivel igual o inferior a 25 que no tengan asignado plus de peligrosidad.



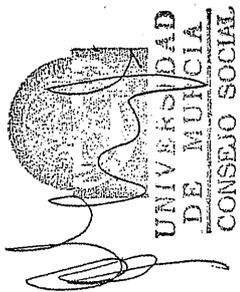
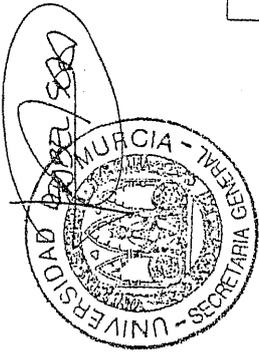
Handwritten signatures and initials on the left side of the page.



ANEXO III (Carácter informativo)

Detalle de la aplicación a los distintos grupos de lo establecido en el punto 8.3.

GRUPO	VALOR ACTUAL	%	NPELI	%	AMOR.	%	E.GEN
A	586.675	50.13	294.118	45.61	267.557	4.26	25.000
B	494.052	59.53	294.118	35.41	174.934	5.06	25.000
C	436.752	67.34	294.118	26.93	117.634	5.73	25.000
D	362.316	67.65	245.098	25.45	92.218	6.90	25.000
E	342.564	71.55	245.098	21.15	72.466	7.30	25.000



Handwritten signatures on the left side of the page.