

RESOLUCIÓN DE 2 DE ENERO DE 2007, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO CENTRAL DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EL DEPÓSITO Y LA PUBLICACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN, CON EL CÓDIGO 7800253.

(Publicado en el BOCYL nº 13, 18 de enero de 2007)

Visto el texto del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León suscrito con fecha de 28 de noviembre de 2006, de una parte, por las Universidades de Burgos, León, Salamanca y Valladolid, y de otra por las centrales sindicales UGT y CSIF, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y artículo 32.1.d) de la Orden EYE 1600/2003 de 3 de noviembre, («B.O.C. y L.» de 12 de diciembre de 2003), de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales, definida en el Decreto 112/2003 de 2 de octubre, («B.O.C. y L.» de 8 de octubre), esta Dirección General

ACUERDA.

Primero. Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero. Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.
Valladolid, 2 de enero de 2007.
La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales,
Rosario Rodríguez Pérez

II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN

Las Universidades de Salamanca, Valladolid, León y Burgos y las Centrales Sindicales abajo firmantes acuerdan el presente Convenio Colectivo de ámbito interuniversitario para el personal laboral de administración y servicios de las citadas Universidades.

En el marco de la negociación de este Convenio ha sido objeto de análisis, tanto la pérdida del poder adquisitivo, como la mejora salarial a través del complemento de especialización.

Se considera conveniente llevar a cabo la adecuación retributiva a la situación socio-económica actual, así como el establecer medidas adecuadas que propicien el logro de un desempeño cada vez mas cualificado de las tareas propias del puesto de trabajo.

En este contexto, y de acuerdo con lo mencionado anteriormente, si durante el ámbito temporal de vigencia de este Convenio Colectivo existiese pérdida de poder adquisitivo, comparando masas salariales homogéneas, es decir considerando la masa salarial



correspondiente al mismo número de trabajadores por cada grupo, se observará la diferencia en el porcentaje a la hora de incrementar el salario base en el inicio del siguiente convenio colectivo como si fuese un acuerdo de mínimos.

El complemento de especialización en el trabajo, denominado sexenio, y que retribuye la cualificación y formación del trabajador, tendrá un carácter periódico en cuanto a su perfeccionamiento en el tiempo, de cara a las futuras negociaciones, y en su consolidación guardará la debida observancia de la experiencia, antigüedad y formación del trabajador en cualquiera de las Universidades Públicas de Castilla y León.

Asimismo, las partes firmantes declaran su intención de orientar sus actuaciones a la defensa de la Universidad Pública y a la adecuación de las condiciones de los trabajadores a las nuevas necesidades de la Universidad, a través de la formación y promoción.

TÍTULO I. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

Artículo 1. Partes concertantes.

Las partes que concertan este Convenio son: De una parte, las Universidades relacionadas en el ámbito funcional fijado en el artículo 2.º, representadas por el Excmo. Sr. Rector Magnífico de cada una de ellas, como persona que ostenta la capacidad de contratar y convenir, y, de otra, el personal laboral de administración y servicios contratado en cada una de ellas, representado por la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT) y por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), como sindicatos mayoritarios y legitimados.

TÍTULO II. CONDICIONES DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Artículo 2.Ámbito funcional.

El presente Convenio es de aplicación, por así haberlo acordado las partes, a las Universidades Públicas de Salamanca, Valladolid, León y Burgos y a aquellas que eventualmente se adhieran mediante compromiso escrito de sus representantes legales respectivos.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará en el ámbito territorial de las Universidades que lo suscriben.

Artículo 4. Ámbito personal.

1. El convenio se aplicará a todo el personal de administración y servicios que preste sus servicios en virtud de relación jurídico-laboral común en el ámbito de las Universidades firmantes, formalizada en contrato firmado por el interesado y por el Rector de cada Universidad, percibiendo sus retribuciones con cargo a las partidas correspondientes de los presupuestos de cada Universidad.
2. A los contratos de trabajadores vinculados exclusivamente al desarrollo de proyectos y contratos de investigación, no les serán de aplicación obligatoria los preceptos relativos a selección, jornada y retribuciones. No obstante, la jornada de estos trabajadores en ningún caso podrá superar la máxima establecida en la respectiva Universidad en cómputo mensual.
3. A quienes desempeñen puestos que figuren como singularizados en la R.P.T., en tanto desempeñen los citados puestos, no les serán de aplicación obligatoria los preceptos relativos a selección, jornada y retribuciones. En ningún caso el número de puestos singularizados en cada una de las Universidades firmantes de este Convenio superará el 2% de la plantilla. No obstante, se garantiza que en cada Universidad podrá existir un



mínimo de cuatro puestos de estas características. Se consideran puestos singularizados aquellos de carácter temporal que por su denominación y contenido se diferencien de los restantes puestos de la RPT, por la especial responsabilidad que conlleve el desempeño de dichos puestos y/o la especial cualificación necesaria para ocuparlos.

Artículo 5.Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León» y mantendrá su vigencia hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil ocho, sin perjuicio de que sus efectos económicos se reconozcan en los términos que se recogen en el anexo de retribuciones.

Artículo 6. Prórroga, denuncia y revisión.

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre del año 2008, si no mediara denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas. A partir del año 2009, en caso de prórroga, se negociarán las condiciones económicas y retributivas, con efectividad para el año natural correspondiente.

En el supuesto de producirse la denuncia del convenio, el mismo se aplicará en su totalidad hasta la firma del nuevo.

Artículo 7.Condiciones más beneficiosas.

1. Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen. Si por disposición legal o reglamentaria se establecieran durante el año mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaren superiores a las previstas en este Convenio.
2. Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam», las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengán derivadas de norma preexistente estatal o convenida colectivamente.
3. El presente Convenio establece que la vinculación para las partes afectadas lo es a su conjunto y totalidad, no pudiendo ninguna de las partes vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto.

TÍTULO III.

COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Artículo 8.Comisión Paritaria.

1. Objeto. Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria para el examen y resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este Convenio, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.
2. Composición. La Comisión Paritaria estará integrada por dieciséis vocales, de los cuales ocho lo serán en representación de las Centrales Sindicales firmantes CSI-CSIF y FETE-UGT que son parte en el presente Convenio, y otros ocho lo serán en representación de las Universidades. Podrán asimismo asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria hasta dos



asesores por cada Central Sindical firmante del Convenio y tres asesores por las Universidades que son parte del mismo.

La Presidencia de dicha Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen.

Los Vocales podrán ser diferentes en cada reunión y serán designados por cada parte.

Actuará como Secretario de la Comisión, un empleado público al servicio de la Consejería de Educación y Cultura que asistirá a las reuniones con voz pero sin voto.

3. Periodicidad_ La Comisión Paritaria deberá reunirse al menos una vez cada dos meses en sesión ordinaria y cada vez que lo solicite una de las partes, por mayoría.
4. Convocatoria y orden del día_ La convocatoria de la Comisión Paritaria se efectuará por escrito con antelación suficiente y deberá reflejar los puntos a tratar en el orden del día incluyendo los planteados por cualquiera de las partes, acompañado en su caso de la correspondiente documentación para estudio.
5. Adopción de acuerdos. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de ambas partes, con voto ponderado entre la representación sindical, en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones.
Los acuerdos tomados por la Comisión Paritaria, debidamente reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, tendrán carácter vinculante. Aquellos acuerdos que se determinen podrán publicarse en el «B.O.C. y L.».
6. Funciones_ 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 en todas aquellas cuestiones suscitadas por las partes y por los órganos de representación de los trabajadores.
 - b) Crear las comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas, entre las que se encontrarán necesariamente las comisiones de igualdad de oportunidades y la de formación.
 - c) Conocer cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio en los términos del artículo 9.
 - d) Aprobar su propio reglamento de funcionamiento interno.
 - e) Proceder a la definición de funciones conforme a la clasificación de grupos profesionales que se establece en el presente Convenio.
 - f) Proponer temarios comunes que permitan la progresiva homogeneización de los procesos selectivos que se realicen en las Universidades.
 - g) Regular en su caso el baremo general de méritos y las pruebas-tipo aplicables a las convocatorias de promoción interna.
 - h) Estudiar, proponer e informar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías laborales, especialidades o puestos de trabajo.
 - i) Regular el procedimiento de selección del personal temporal, atendiendo a criterios de agilidad en la contratación y de participación de los órganos de representación de los trabajadores en dicho procedimiento.
 - j) Recibir, conocer y estudiar, para coordinar actuaciones, los expedientes de clasificación profesional suscitados con motivo de la eventual adhesión o integración en este convenio de personal proveniente de otros convenios u organismos.

Artículo 9. Procedimiento de resolución de conflictos.

Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio,



comprometiéndose a agotar la vía del diálogo. Si no se alcanzase acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán someterse a mediación del S.E.R.L.A.

TÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 10. Facultad de dirección y organización.

1. 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.
2. Las relaciones de puestos de trabajo (RPTs), de acuerdo con la legislación vigente, son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y donde se precisan las características y los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, realizándose la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo a través de ellas.
3. Las propuestas de elaboración y de modificación de las RPTs del personal laboral se efectuarán por el Gerente de cada Universidad, previa negociación con los correspondientes órganos de representación, y se publicarán anualmente.
4. Los requisitos mínimos de las RPTs serán acordados en el seno de la Comisión Paritaria.

TÍTULO V. PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIONES E INGRESOS.

Artículo 11. Provisión de vacantes.

1. Las Universidades firmantes del Convenio realizarán anualmente Oferta Pública de Empleo para la provisión de plazas vacantes de la plantilla de personal laboral.
2. 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.
3. Será aplicable en el ámbito de este Convenio lo establecido en la legislación vigente sobre integración social de las personas con discapacidad.
4. Todas las plazas contenidas en la RPT se cubrirán mediante los procedimientos regulados en el Título V.

Artículo 12. Requisitos de ingreso.

Para el ingreso al servicio de la Universidad será necesario poseer la titulación exigida en cada caso y reunir los demás requisitos establecidos en la convocatoria.

Artículo 13. Requisitos de promoción interna.

Para la participación en la fase de promoción del concurso/oposición interno regulado en los artículos 16 y 18 de este Convenio será necesario, además de los requisitos allí previstos, poseer la titulación académica exigida para el grupo y categoría a los que pertenezca la plaza convocada. No obstante, para la promoción a puestos de los grupos III y IV-A podrá sustituirse la posesión de la titulación correspondiente por la formación teórica o práctica equivalente, de acuerdo con lo previsto en los apartados siguientes:



- a) Formación práctica equivalente: Tendrá tal consideración la acreditación de una experiencia de servicios efectivos en las Universidades firmantes de este Convenio de al menos tres años en puestos de la especialidad propia de la plaza convocada.
- b) Formación teórica equivalente: Tendrá tal consideración la superación de cursos de habilitación organizados al efecto por cada Universidad, a los que podrán acceder los trabajadores fijos que cuenten con, al menos, dos años de antigüedad por servicios efectivos a la Universidad. Dichos cursos se someterán a los siguientes criterios básicos:
 - i. Su duración mínima será de cien horas.
 - ii. Su contenido se ajustará a los programas-temario que al efecto se establezcan.
 - iii. Incluirán una prueba final de evaluación de carácter teórico.
 - iv. Se procurará incluirlos, en su caso, en los Planes de Formación de las Universidades.
 - v. La superación del curso tendrá eficacia indefinida.

Podrán ser objeto de regulación por la Comisión Paritaria los programas-temario tipo aplicables para la formación teórica equivalente.

Con sujeción a dichos criterios básicos, cada Universidad negociará en su respectivo ámbito las condiciones concretas de organización y desarrollo de los cursos.

Asimismo, podrán considerarse válidos a estos efectos otros cursos oficiales, previa homologación de los mismos por la Comisión Paritaria, o la Comisión de Formación de cada Universidad.

Artículo 14. Convocatorias.

Las convocatorias para la provisión de vacantes, tanto por concurso/oposición interno como por concurso-oposición libre, se elaborarán por la Gerencia de la Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa. No obstante, serán objeto de acuerdo con el Comité de Empresa el baremo general de méritos y las pruebas-tipo aplicables a las convocatorias de promoción interna (concursos internos). Las Universidades garantizarán que el baremo general de méritos y las pruebas-tipo que se apliquen en los procedimientos de concurso-oposición libre contenga, como mínimo, las exigencias establecidas en la convocatoria de promoción interna para iguales puestos de trabajo. A tal efecto, la Comisión Paritaria establecerá los criterios mínimos homogéneos que habrán de aplicar las Universidades en las correspondientes convocatorias, tanto de baremo general de méritos, como de contenidos comunes mínimos de los temarios o programas.

Artículo 15. Orden de Prelación.

Para la provisión de vacantes del personal laboral fijo en las diferentes Universidades se seguirán, por riguroso orden de prelación, las siguientes fases:

- 1º. Concurso/oposición interno con dos fases: De traslado y de promoción.
- 2º. Concurso-oposición libre.

Artículo 16. Procedimiento general.

Formas de provisión:

- 1. Concurso/oposición interno. Constará de dos fases, que podrá desarrollarse con una única convocatoria:



1. Fase de traslado. Podrá concurrir a esta fase todo el personal laboral fijo de cualquier Universidad comprendida en el ámbito territorial de este Convenio, así como el de aquellas Universidades con las que exista convenio de reciprocidad, y siempre que ostente la misma o superior categoría y especialidad correspondientes a la vacante de que se trate y acredite una permanencia mínima de un año en esa misma categoría y especialidad como personal laboral fijo. En esta fase, los puestos se adjudicarán mediante concurso con arreglo al baremo previamente establecido. El personal que presta servicio en la propia Universidad gozará de prioridad sobre el Personal proveniente de otras Universidades. El traslado del trabajador que obtenga destino por este procedimiento tendrá la consideración de voluntario y, en consecuencia, no dará derecho a indemnización alguna. Los puestos de quienes obtengan destino en la fase de traslado se ofertarán de nuevo a resultas por una sola vez, tanto a los demás concursantes como al resto de los trabajadores que, cumpliendo los requisitos, no hayan participado en el concurso, abriéndose a tal efecto un plazo no superior a 10 días.
2. Fase de promoción interna. Se cubrirán por este sistema las plazas que hayan resultado vacantes, una vez finalizada la anterior fase de traslado. Para participar en esta fase, será necesario tener la condición de personal laboral fijo de la Universidad convocante y haber prestado servicios efectivos durante al menos un año en el área de la plaza convocada o tres en otras áreas como personal laboral fijo. El sistema selectivo será el concurso oposición.

2. Concurso-oposición libre.

1. Los puestos que queden vacantes tras la resolución del concurso/oposición interno se proveerán mediante concurso oposición libre con arreglo a la legislación vigente.
2. Las propuestas de los órganos de selección no podrán en ningún caso exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta que contravenga lo anteriormente establecido será nula. Las propuestas serán vinculantes para el órgano convocante, salvo cuando adolezcan de algún vicio. Su motivación se basará en el cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria.
3. El órgano competente procederá a la formalización de los contratos. Hasta tanto no se formalicen los contratos, los aspirantes no se incorporarán al trabajo ni tendrán derecho a percepción económica alguna.
4. Con carácter previo a la formalización de los contratos, deberán justificarse adecuadamente los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.
5. Transcurrido el período de prueba, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo.

Artículo 17. Período de prueba.

Una vez superado el proceso selectivo correspondiente se procederá a formalizar por escrito el contrato de trabajo por tiempo indefinido en el que se incluirá un periodo de prueba de: 1 mes para contratos del grupo IV, 2 meses para los contratos del grupo III, 3 meses para los contratos del grupo II y de 4 meses para los contratos del grupo I. El procedimiento de evaluación podrá ser fijado por la Comisión Paritaria.



El período de prueba se considerará superado cuando se hayan prestado servicios de esa duración en la misma u otra Universidad pública de Castilla y León.

Artículo 18. Procedimiento especial para la provisión de plazas transformadas.

1. Estará exceptuada del procedimiento general y se regirá por lo dispuesto en este artículo la provisión de aquellas plazas que hayan sido objeto de transformación como consecuencia de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo. Se entiende por transformación la creación de una plaza a partir de la amortización de otra perteneciente al grupo y categoría inmediatamente inferior dentro de la misma unidad. La plaza transformada no podrá ser objeto de nueva transformación en el plazo de 3 años.
2. El procedimiento de provisión de estas plazas será el siguiente:
 - a) Su provisión se realizará mediante concurso/oposición interno, que deberá convocarse en el plazo de tres meses desde que se produzca la transformación y en el que no habrá fase de traslado.
 - b) Sólo podrán participar en estos procesos aquellos trabajadores que desempeñen puestos en la misma localidad, área y especialidad, que pertenezcan al grupo inmediatamente inferior al de las plazas convocadas y que hayan prestado servicios efectivos durante al menos un año en el área funcional de la plaza transformada.
 - c) Las plazas que, fruto de la transformación, deban amortizarse, figurarán como a extinguir en la RPT en tanto no se provean las plazas transformadas.

Artículo 19. Tribunales.

Para agilizar y racionalizar los procesos selectivos, la Universidad podrá nombrar un único tribunal para todas las plazas de la misma área funcional y especialidad.

Los órganos de selección en las fases de concurso de traslados y concurso-oposición deberán estar formados por el Gerente, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente; dos representantes de la Universidad designados por el Rector, dos representantes del Comité de Empresa, o personas en quienes delegue, y un funcionario del área de personal, que actuará como Secretario, con voz pero sin voto.

El Rector, a propuesta de los tribunales, podrá designar asesores especialistas. Dichos asesores se limitarán a informar respecto de las pruebas y méritos relativos a su especialidad.

Se procurará que los miembros de las Comisiones de Valoración y de los Tribunales encargados de la selección de personal laboral tengan una titulación igual o superior a la requerida para la plaza que se convoca.

Artículo 20. Reingreso de excedentes voluntarios.

La adjudicación de las plazas vacantes se realizará mediante el sistema de adscripción provisional y de acuerdo con las necesidades del servicio. Estos excedentes estarán obligados a participar en el siguiente concurso de traslados, debiendo solicitar, por orden de preferencia, todas las plazas vacantes de su categoría y especialidad.

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



Artículo 21. Contratación temporal.

1. Contratación por sustitución o interinidad: Sólo se podrán hacer contratos de sustitución o interinidad en los términos dispuestos en la legislación vigente.
2. Contratación temporal: Cuando por razones de urgencia hubiere de proveerse alguna vacante y no pudiera serlo a través del procedimiento regulado en los artículos anteriores, se procederá a la contratación temporal, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. La duración de estos contratos no superará el término de las fases de selección correspondientes al puesto en cuestión.
3. Lo dispuesto en los puntos 1 y 2 se entiende sin perjuicio de cualquier otra contratación temporal para necesidades no permanentes, en el marco de las disponibilidades presupuestarias.
4. Los contratos que se celebren al amparo de lo previsto en el artículo 15.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (eventuales por circunstancias de la producción) podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que los motivaron. Estos contratos, si se celebraron por un tiempo inferior a la duración máxima anteriormente establecida, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima, de acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo. Para contrataciones superiores a seis meses será necesario el acuerdo del Comité de Empresa.
5. La Comisión Paritaria regulará el procedimiento de selección del personal temporal, atendiendo a criterios de agilidad en la contratación y de participación de los órganos de representación de los trabajadores en dicho procedimiento.
6. La selección se efectuará directamente entre las personas incluidas en las bolsas de trabajo o listas de espera públicas de la misma categoría y especialidad, previamente elaboradas en cada Universidad a partir del anterior proceso selectivo y que estarán en vigor hasta el siguiente. No obstante, en el ámbito de negociación propio de cada Universidad se podrá desarrollar la elaboración de las listas, atendiendo en todo caso a los principios de igualdad, mérito y capacidad. De no existir bolsa/lista, se convocará un proceso selectivo público. A los candidatos se les comunicará la vacante a ocupar de modo fehaciente.

Artículo 22. Adscripción por motivos excepcionales.

Excepcionalmente, podrá adscribirse al personal regulado en este convenio a puestos de trabajo en distinta unidad o localidad, previa solicitud del interesado basada en motivos de salud o rehabilitación del trabajador, su cónyuge o los hijos a su cargo, y con el informe del Comité de Empresa. Igualmente podrá procederse en los casos de violencia de género. En todos los casos será necesario acreditar previamente la existencia de la circunstancia alegada. Dichas adscripciones no conllevarán la reserva del puesto anterior y tendrán carácter definitivo cuando el trabajador ocupara con tal carácter su puesto de origen.

Artículo 23. Provisión en comisión de servicios.

Cuando se produzca una vacante temporal de previsible larga duración (no inferior a seis meses), la plaza será ofertada en comisión de servicios a los trabajadores fijos de la Universidad que ostenten el mismo grupo profesional y estén en posesión de la titulación exigida para dicha plaza. El trabajador que pase a desempeñar una plaza en comisión de servicios, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure dicha situación.



Artículo 24. Permutas.

1. De común acuerdo los Gerentes de las Universidades podrán autorizar, previo informe de los respectivos comités de empresa, permutas de destino entre personal laboral fijo, en activo o excedencia forzosa, que pertenezca a la plantilla de alguna de las universidades firmantes de este convenio, siempre que concurren las siguientes circunstancias:
 - Que los puestos de trabajo que desempeñen sean del mismo grupo y nivel salarial y que sean de la misma área y especialidad o categoría profesional equivalente.
 - Que los trabajadores que pretendan la permuta cuenten, respectivamente, con un número de años de servicio que no difiera entre sí en más de cinco.
2. En el plazo de cinco años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.
3. No podrá autorizarse permuta entre trabajadores cuando a alguno de ellos le falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa.
4. Si en los dos años siguientes a la fecha en que tenga lugar la permuta se produce la jubilación voluntaria del trabajador incorporado a alguna Universidad del ámbito de este Convenio, éste no tendrá derecho a los incentivos para la jubilación anticipada previstos en los artículos correspondientes.
5. Para poder conceder una permuta, además de las circunstancias descritas anteriormente, es necesaria la petición simultánea de los interesados en ésta presentada en los dos registros de las Universidades en las que éstos presten servicios.

TÍTULO VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 25. Clasificación profesional.

1. El personal del presente convenio se clasifica en los siguientes Grupos retributivos.
Grupos retributivos:

GRUPO	TITULACIÓN
I. Titulados Superiores	Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente
II. Titulados de Grado Medio	Diplomado, Arquitecto T., Ingeniero T. o equivalente
III. Técnicos Especialistas	Bachiller, Técnico Superior o equivalente
IV-A. Oficiales	Técnico, Graduado en Educación Secundaria o equivalente
IV-B. Auxiliares	Certificado de escolaridad o equivalente

2. Las categorías profesionales y su encuadramiento en los diferentes Grupos retributivos son los que figuran en el Anexo I del presente convenio.
3. Las áreas funcionales y especialidades en que se encuadran las distintas categorías profesionales son las que se relacionan en el Anexo II.
Cuando un sector profesional no resulte encuadrable en las áreas funcionales generales, constituirá un área funcional específica.

La determinación de áreas funcionales no previstas en el Anexo II, así como la resolución de cuantas cuestiones puedan plantearse en relación con las áreas funcionales y especialidades, corresponderán a la Comisión Paritaria.

En la Relación de Puestos de Trabajo figurará en cada puesto el área y, en su caso, especialidad, a la que pertenezca.

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

Artículo 26. Trabajo de superior o inferior categoría.

1. En los casos en que por ausencia o baja temporal de un trabajador se prevea que pueden producirse grandes perjuicios para el servicio, podrá designarse como suplente a otro trabajador de la Universidad, preferentemente de la misma categoría, comunicándolo previamente al Comité de Empresa. El trabajo informado favorablemente constará en el expediente del trabajador y podrá ser considerado como mérito para ocupar plaza en propiedad a través del correspondiente concurso-oposición.
2. Mientras desempeñe funciones de superior categoría pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, según la legislación vigente.
3. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, con la conformidad del Comité de Empresa. Si el período de sustitución hubiera de ser mayor de dos meses, se establecerá un turno de rotación por períodos bimensuales.

Artículo 27. Capacidad disminuida.

El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias apreciadas por el órgano competente de la Administración, será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma retributiva, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad. Si el nuevo destino supusiese una disminución de la retribución total anual que venía percibiendo, la diferencia constituirá un Complemento Personal Transitorio que se le acreditará mientras continúe desempeñándolo. Este CPT será absorbible y compensable en el caso de que al puesto le sean asignadas retribuciones superiores, salvo las derivadas de las modificaciones de las tablas salariales del convenio.

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, percibiendo las retribuciones del puesto asignado.

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

TÍTULO VII. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONALES.

Artículo 28. Formación.

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales oficiales, de cursos de perfeccionamiento y promoción profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Universidad.

En la Comisión de Formación de cada Universidad que participe en la elaboración de los planes de formación, el personal laboral tendrá una representación paritaria, garantizándose la presencia de los representantes de los sindicatos firmantes de este Convenio y de los órganos de representación de los trabajadores.

2. Los objetivos específicos de la formación y perfeccionamiento son los siguientes:
 - a) Mejorar la calidad del trabajo y, de este modo, mejorar la calidad de atención al usuario de los servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León.
 - b) Garantizar un desarrollo equilibrado y planificado que satisfaga las necesidades del presente, considerando los requerimientos de competencias futuras que no pongan en peligro las capacidades de respuesta para satisfacer las necesidades que se planteen.
 - c) Mejorar la calidad de vida del personal de administración y servicios cualquiera que sea el medio en que trabajen.
 - d) Desarrollar el conocimiento y uso de la informática como instrumento de trabajo.
3. Se fomentará la formación «on line», a cuyo objeto, a través de contactos con los distintos profesionales en los distintos niveles de las Unidades, se intentará identificar los desfases relativos a las competencias que requieran este tipo de formación, derivados del análisis de:
 - a) Los proyectos que se vayan a emprender o estén en curso y que van a requerir o requieren nuevos conocimientos, habilidades y actitudes determinadas de las personas involucradas en ellos.
 - b) Los problemas o disfunciones que está planteando la gestión y el desarrollo de la actividad diaria en las Unidades.
 - c) La evolución que están experimentando los puestos de trabajo, en determinadas funciones y niveles profesionales.
 - d) La necesaria profesionalización que surge como consecuencia de la globalidad y complejidad de las misiones y funciones en que están operando las distintas Unidades.

Los criterios a seguir para la implantación de la formación «on line» serán los siguientes:

1. Formación de carácter permanente.
La formación de carácter permanente pretende actualizar los conocimientos y técnicas propias del área de trabajo donde cada persona desarrolla su actividad profesional.
2. Formación de carácter general.
Se distingue porque sus contenidos están dirigidos a todo el personal que, de acuerdo con lo previsto en la convocatoria, manifieste interés en adquirir o ampliar conocimientos de una determinada materia, con independencia del área funcional o actividad profesional en la que, en el momento de realizar la demanda del curso, se encuentre el solicitante.
3. Formación de carácter específico.
Son cursos dirigidos a determinado personal diferenciados bien por el puesto de trabajo o categoría o bien por el área funcional de adscripción, o por ambos a la vez.

Se considera de singular importancia la formación de directivos, la formación de formadores, el apoyo a la promoción y los programas de acogida del personal de nuevo ingreso.

4. Las Universidades organizarán, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de puestos. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo y, si para asistir a ellos el trabajador tuviera que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirá, en su caso, la dieta correspondiente. No podrán asistir los trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal.
5. Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes. Asimismo, tendrán preferencia para la elección de turno de trabajo, si los hubiere en su Unidad de destino, cuando concurren los siguientes requisitos:
 1. Que los estudios no puedan cursarse en otros horarios.
 2. Que las necesidades y organización del servicio lo permitan.
 3. Que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad los estudios correspondientes.La resolución corresponderá a la Gerencia, previa audiencia a los trabajadores afectados.
6. Los trabajadores tendrán derecho a participar en las acciones de formación durante los permisos de maternidad o paternidad y aquellos otros permisos concedidos para la conciliación de la vida familiar y laboral.

TÍTULO VIII. JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO.

Artículo 29. Calendario laboral.

Cada Universidad elaborará, previa negociación con los representantes sindicales, antes de finalizar cada año, el calendario del siguiente, que será debidamente difundido entre todo el personal y que comprenderá la distribución anual de los días de trabajo, festivos, la jornada en los períodos vacacionales y cualquier otra situación que fuera necesario regular para hacer compatible la organización del trabajo con la organización docente de la Universidad.

Artículo 30. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo no será superior a 35 horas semanales.
2. Con carácter general, existirán los siguientes tipos de jornada:
 - a) Jornada ordinaria: Se realizará de modo continuado, de lunes a viernes, de mañana, de tarde, o en turnos de mañana y tarde.
 - b) Jornada de mañana y tarde: Cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrá realizarse esta jornada, de lunes a viernes, en dos períodos, de mañana y de tarde, separados entre sí por otro, que tendrá una duración mínima de una hora y media, adecuándose a las necesidades del servicio. La interrupción de la jornada entre el período de mañana y el de tarde no será, con carácter general, superior a 2 horas. En todo caso, la realización de esta jornada comportará la prestación de servicios en horario de tarde durante un mínimo de ocho horas semanales.

Esta jornada afectará a aquellos puestos que lo requieran, previa negociación con el Comité de Empresa, no superando el 10% de la plantilla, sin que se computen para este límite las jornadas de mañana y tarde de los laboratorios.

Las relaciones de puestos establecerán qué puestos están sometidos a esta jornada, previa negociación con el Comité de Empresa.

Además de los puestos que figuren en la RPT con esta jornada, en determinados períodos podrá realizarse la misma en otros puestos, por necesidades coyunturales, previo informe del Comité de Empresa, con percepción del complemento correspondiente.

3. En aquellas unidades en que la Gerencia determine la necesidad de prestación de servicios en sábado, domingo o festivo, se establecerá, previo informe del Comité de Empresa, una jornada semanal diferenciada y rotatoria, manteniendo la distribución semanal, sin sobrepasar el cómputo mensual de horas, percibiendo el complemento correspondiente a sábados, domingos y festivos.
4. Se promoverá la implantación de jornadas y horarios flexibles en aquellos servicios o puestos en que sea posible, de acuerdo con las necesidades del servicio y la organización del trabajo y para aquellos supuestos que se acuerden por la Comisión Paritaria.

Artículo 31. Jornadas diferenciadas.

1. Jornadas con motivo de eventos especiales:

Tienen lugar como consecuencia de la celebración de eventos programados de carácter extraordinario que se celebran en muchos casos fuera de la jornada y horario ordinarios de trabajo (cursos de verano, eventos culturales, musicales o deportivos).

Estas jornadas serán de aplicación al personal que perteneciendo a las áreas de Actividades Culturales, de Extensión Universitaria y de Deportes realizan este tipo de jornadas en determinadas épocas del año. La extensión a otras áreas será acordada por la Comisión Paritaria. La realización de estas jornadas tendrá carácter obligatorio cuando así lo exijan las necesidades del servicio y se compensarán con reajustes de la jornada o con descanso, además del cobro en su caso del complemento de sábados, domingos y festivos.

2. Actividades habituales en sábados, domingos y festivos:

Existen servicios que por sus propias características conllevan la necesidad de realizar determinadas actividades en sábados, domingos y festivos con carácter ordinario, fijo y periódico (atención de animales...).

En este caso, los trabajadores afectados tendrán derecho a un día de descanso cuando hayan realizado un mínimo de 4,5 horas en periodo de jornada ordinaria y de 3,5 en jornada reducida, sumándose las horas efectivamente trabajadas a efectos de descanso si no hubieran completado en una sola jornada las horas requeridas. Cuando las actividades sean de duración inferior a 4,5 horas, el descanso será del número de horas realizadas. Además percibirán el complemento de sábados, domingos y festivos.

3. Excesos de jornada como consecuencia de desplazamientos fuera de la localidad de destino:

Se pretende regular la compensación del exceso de jornada en los desplazamientos en comisión de servicio fuera de la localidad de destino del trabajador. En los días de salida y regreso se compensará el exceso de jornada efectivamente realizada hasta un máximo de 10 horas diarias, además del cobro en su caso del complemento de sábados, domingos y festivos. Las compensaciones de horas por este concepto, que, podrán acumularse en su caso a las vacaciones anuales, no podrán superar 20 días al año. Excepcionalmente por necesidades del servicio debidamente justificadas mediante informe del responsable del

servicio, se podrán abonar como máximo dos horas extras por día distinto del de salida y regreso que dure la actividad programada fuera del lugar de destino del trabajador.

4. Realización de actividades extraordinarias.

La compensación o retribución del personal que participe en actividades de la Universidad que dispongan de presupuesto propio para su retribución (congresos, alquiler de instalaciones, contratos Art. 83 LOU), siempre que sea posible, se remunerará mediante el complemento de participación en proyectos o tareas excepcionales (Art. 70 Convenio).

Artículo 32. Descanso.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio tendrán derecho a una pausa de treinta minutos. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y será considerada como jornada efectiva. Cuando por las características y necesidades del servicio en determinados puestos, como en el caso de los vigilantes y en los supuestos que determine la Comisión Paritaria, el trabajador no pueda ausentarse del puesto de trabajo, este tiempo de pausa podrá acumularse para su compensación por días de descanso, previo acuerdo con el trabajador.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión total de las horas extraordinarias. Por ello acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

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

Para la realización de horas extraordinarias se requerirá la autorización previa de la Gerencia, salvo que se realicen por fuerza mayor.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán, con carácter general, por tiempo de descanso retribuido, a razón de 1,75 por hora trabajada.

TÍTULO IX. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 34. Vacaciones.

1. Vacación anual.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo una vacación retribuida de 23 días laborables o los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios fuera menor.

Asimismo, tendrán derecho a un día adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente.

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

Se considera período normal de vacaciones los meses de julio, agosto y septiembre.

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

Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo, dentro del período normal de vacaciones, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad y se le garantizará el derecho al disfrute de veinticinco días laborables. El cierre o inactividad figurará en el calendario laboral, o se comunicará con dos meses de antelación.

Cuando el trabajador solicite la totalidad de sus vacaciones entre el 1 de julio y el 30 de septiembre y, por necesidades del servicio, deba disfrutarlas todas ellas fuera de dicho período, la duración de las mismas será de cuarenta días naturales consecutivos o de veintisiete días laborables cuando se fragmente su disfrute.

La vacación anual estará condicionada a las necesidades del servicio y podrá disfrutarse, a elección del interesado, en un máximo de cuatro períodos a lo largo del año natural, siempre que cada período tenga una duración mínima de siete días naturales consecutivos.

Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el trabajador se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el período o períodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute, siempre que éste se pretenda llevar a efecto dentro del año natural correspondiente.

Podrá procederse a la interrupción del período o períodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los mismos con posterioridad, pero siempre dentro del año natural, cuando se produzca internamiento hospitalario, conlleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el cincuenta por ciento del período vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos. En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumularse a alguno pendiente.

El trabajador podrá disfrutar el período o períodos de vacación anual a continuación del permiso por maternidad y paternidad.

2. Vacaciones de Semana Santa y Navidad.

En Semana Santa y Navidad el personal tendrá derecho a tres días laborables, a elegir entre dos turnos que serán determinados por Gerencia.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días no laborables. El calendario laboral establecerá medidas de compensación para que los trabajadores de las Universidades disfruten de siete días naturales consecutivos en Semana Santa y Navidad.

Artículo 35. Permisos retribuidos.

1. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Por matrimonio o pareja de hecho inscrita legalmente: Se tendrá derecho a un permiso de 15 días naturales que abarcarán, en todo caso, el día del hecho causante. Dicha licencia podrá acumularse a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso, a petición del interesado.
- b) Por maternidad-paternidad, adopción o acogimiento. En el supuesto de parto la madre tendrá derecho al disfrute de un permiso cuya duración será de 16 semanas, ininterrumpidas ampliables, en el caso de parto múltiple, en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. Dicho permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 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 respetarse las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea ³/₄ cuya suma no podrá exceder de las 16 semanas previstas³/₄ o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, la madre tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de hasta 6 años (o mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados, minusválidos o que, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar), el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea –cuya suma no podrá exceder de las 16 semanas previstas– o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En ambos supuestos de adopción o acogimiento, a la solicitud de permiso se deberá adjuntar copia de la resolución judicial o decisión administrativa.

- c) Por nacimiento o adopción de hijo o acogimiento permanente: El padre tendrá derecho a la concesión de 10 días naturales de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, 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.
- d) Por el fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta segundo grado: Se tendrá derecho a cuatro días naturales por el fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento, el cómputo no podrá comenzar después del día siguiente al del hecho causante. En el caso de hospitalización, comenzará desde la fecha que se indique en la solicitud del trabajador y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso.
- e) Por fallecimiento de un familiar hasta el cuarto grado: Se tendrá derecho a un día por fallecimiento de un familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado: Se tendrá derecho a un día natural por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día del hecho causante.
- g) Por traslado del domicilio habitual: El trabajador tendrá derecho a dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.
- h) Por lactancia de un hijo menor de doce meses: Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La madre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o sustituirlo por un permiso que acumule

en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará en media hora en los casos de parto múltiple a partir del segundo hijo.

Este derecho podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, el cual acreditará la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de este permiso.

A efectos de lo dispuesto en esta letra se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines preadoptivos o permanentes.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

- i) Por exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y tratamiento de fecundación asistida: Se tendrá derecho a ausentarse por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y para someterse a tratamientos de fecundación asistida.
- j) Por guarda legal de un familiar: Los trabajadores que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera disminución física, psíquica o sensorial igual o superior al treinta y tres por ciento que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

El empleado por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Cuando dos trabajadores tuvieren a su cargo una misma persona en tales circunstancias, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La determinación del horario y período de disfrute del permiso previsto en este apartado corresponde al empleado dentro de su jornada ordinaria. No obstante la Universidad podrá modificarlo cuando pueda afectar al servicio público.

- k) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: El trabajador tendrá derecho al tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará su importe de las retribuciones.
- l) Por asistencia a tribunales de provisión de plazas: El trabajador tendrá derecho al tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.
- m) Por concurrencia a exámenes: Se tendrá derecho al día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional. Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.
- n) Por adopción internacional: En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo la totalidad de sus retribuciones durante las cuatro primeras semanas y únicamente el salario base por las semanas posteriores. Excepcionalmente se contemplará la posibilidad de abonar la totalidad de las retribuciones durante todo el periodo, en casos de necesidad debidamente justificados por los interesados.

- 2. Por razones particulares sin necesidad de justificación. A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y

previa autorización, el trabajador podrá disfrutar hasta seis días laborables de permiso por asuntos particulares. El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado. Se respetarán, en todo caso, las compensaciones derivadas de festivos de carácter local o universitario y que figuren en el respectivo calendario laboral.

3. Concurrencia de permisos o licencias.- Cuando pudieran concurrir varios permisos, de los numerados en este artículo, en el mismo período de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Artículo 36. Flexibilidad de la jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Por hijos con discapacidad: Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física, o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, si las necesidades y organización del servicio lo permiten, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
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 o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
2. Por conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, si las necesidades y organización del servicio lo permite, el Gerente podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo hasta un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como en los casos de familias monoparentales.

Artículo 37. Reducción de jornada.

1. Reducción de jornada por guarda legal: Quien tenga a su cuidado directo hijos menores de 12 años, anciano que requiera especial dedicación, o a un disminuido psíquico o físico con un grado igual o superior al 33%, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada hasta un máximo de la mitad de su duración, con la reducción proporcional de sus retribuciones.
En los casos debidamente justificados basados en la incapacidad psíquica o física del cónyuge, padre o madre, o familiar directamente dependiente hasta un máximo de segundo grado, que convivan con el interesado, éste podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior.
Cuando dos trabajadores tuvieran a su cargo una misma persona en tales circunstancias, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
La determinación del horario y período de disfrute del permiso previsto en este apartado corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. No obstante la Universidad podrá modificarlo cuando pueda afectar al servicio público.
La concesión de la reducción de la jornada por razón de guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, remunerada o no, durante el horario objeto de reducción.
2. Reducción de jornada por cuidado de familiar de primer grado: Hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

La documentación justificativa a aportar por el interesado será la de fotocopia de libro de familia, informe médico expedido por las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social o equivalente y declaración de la situación personal y familiar.

Artículo 38. Permisos no retribuidos.

1. Por asuntos propios: Los trabajadores que lleven más de un año de servicio podrán solicitar permisos, con subordinación a las necesidades del servicio, por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de 3 meses cada 2 años ni podrá ser inferior a 15 días. En caso de enfermedad grave de familiar en primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá reducirse hasta el límite de 7 días naturales el período mínimo de duración de la licencia.
Durante estos permisos no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad.
2. Por servicios de colaboración internacional: Por servicios de colaboración internacional podrá concederse un permiso no retribuido, con reserva de puesto, condicionado a una antigüedad mínima del trabajador de 1 año. La duración del permiso estará entre un mínimo de 3 meses y un máximo de 1 año.

TÍTULO X. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 39. Suspensión con reserva del puesto.

Los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto, en los siguientes casos:

1. Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de cinco años.
2. Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del sindicato de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
3. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 40. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se obtendrá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del sindicato de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso del excedente forzoso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Artículo 41. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al 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 hijo o familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. 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 situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Universidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en la misma localidad y del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que le será adjudicado según lo previsto en el artículo 43 de este Convenio.

Artículo 42. Excedencia voluntaria por interés particular.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio de la Universidad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
2. También, se podrá pasar a la situación de excedencia por interés particular por razón de violencia de género sobre el/la empleado/a público/a, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras. La documentación a aportar será la establecida en la normativa vigente.

Artículo 43. Reingreso.

El trabajador excedente voluntario sin reserva de plaza que solicite su reincorporación tendrá derecho al reingreso mediante la adjudicación de una plaza vacante por el sistema de adscripción provisional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 de este convenio.

Artículo 44. Incompatibilidades.

El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio, permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará, mientras permanezca en esta situación de incompatibilidad, el derecho al reingreso en los términos previstos en el artículo 20 de este convenio.

TÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 45. Potestad sancionadora.

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

Artículo 46. Faltas.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

1. Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
8. La falta reiterada de uso de las prendas de trabajo suministradas o financiadas por la Universidad cuando se haya establecido su uso obligatorio.

2. Serán faltas graves las siguientes:

1. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
2. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Universidad o se utilicen en provecho propio.
3. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, así como la falta de uso de las prendas de trabajo de protección, cuando de ello pueda derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
4. Las faltas de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
5. 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.
6. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
7. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
8. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
9. El abandono del trabajo sin causa justificada.
10. La simulación de enfermedad o accidente.
11. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
12. La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
13. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
14. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
15. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Universidad.
16. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
17. Incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

18. El acoso laboral ejercido sobre otros trabajadores de la Universidad declarado judicialmente.

3. Serán faltas muy graves las siguientes:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
3. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.
4. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
6. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por los subordinados.
7. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
8. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
9. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
10. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
11. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
12. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
13. 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 47. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
 - Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período inferior a un año.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido.
 - Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período de uno a tres años.

Artículo 48. Procedimiento.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dando audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al

posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Artículo 49. Prescripción.

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

Artículo 50. Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se cancelarán del expediente del trabajador de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Artículo 51. Encubrimiento.

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 52. Información.

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

TÍTULO XII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 53. Seguridad y Salud.

1. Derecho a la protección.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Universidad está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como informar de los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

Las autoridades universitarias se comprometen a cumplir las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la legislación sobre Seguridad y Salud Laboral, en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

2. Derecho de participación de los trabajadores.

- a) Los empleados tienen derecho a participar en la Universidad en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.
- b) Los Delegados de prevención serán, en general, designados por y entre los representantes de los trabajadores. No obstante, podrá designarse a personas distintas de los representantes del personal, si bien la facultad de designación corresponde a dichos representantes. Tendrán un crédito adicional mensual de 10 horas para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral. El procedimiento de información a los delegados de prevención sobre las materias relacionadas con la seguridad y salud será por escrito o en otro soporte material.

3. Medidas de protección personal.

Si después de adoptarse las medidas organizativas y la protección colectiva aún persiste el riesgo, hasta que estas puedan ser adoptadas, se proporcionará a los trabajadores los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones. Los trabajadores tendrán derecho a participar en la elección de los equipos de protección individual.

4. Vigilancia de la salud.

La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la Universidad solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en la normativa vigente. Tal y como se prevé en la misma, el acceso a la información médica se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Artículo 54. Prendas de trabajo.

En materia de prendas de trabajo, se encomienda a la Comisión Paritaria la determinación del número, clase, periodicidad de suministro y colectivos, con el fin de homogeneizar y fijar criterios de aplicación en las distintas Universidades firmantes de este Convenio.

Será obligatorio el uso regular de las prendas suministradas o financiadas por la Universidad en los casos que así se haya establecido. Cuando se trate de equipos de protección individual y prendas de trabajo de protección, su uso será siempre obligatorio de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 55. Técnicos de prevención de riesgos laborales.

La Comisión Paritaria establecerá criterios homogéneos sobre responsabilidad civil de los técnicos de prevención.

TÍTULO XIII. RETRIBUCIONES

Artículo 56. Estructura salarial.

El sistema de retribuciones para el personal regulado por el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Retribuciones básicas:

- Salario Base.

2. Complementos salariales:

Complementos personales:

- de antigüedad.
- transitorio.

Complementos de puestos de trabajo:

- de peligrosidad, toxicidad y penosidad.
- de nocturnidad.
- de dirección o jefatura.
- de jornada de mañana y tarde.
- de informática.
- de plena disponibilidad.
- de participación en proyectos o tareas excepcionales.

Complemento de calidad y cantidad de trabajo:

- horas extraordinarias.
- trabajo en sábados, domingos y festivos.

Complemento de especialización del trabajador.

Complemento de turnicidad.

Complemento de convergencia.

Complementos en especie:

- Casa-habitación.

Complemento de vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias.

3. Percepciones no salariales:

- Indemnizaciones por razón del servicio.
- Indemnizaciones por traslados.

Artículo 57. Recibo del salario.

La Universidad está obligada, en los pagos periódicos a entregar un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes.

Artículo 58. Salario base.

El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo. La cuantía del salario base para cada grupo será la que se establece en el Anexo de Retribuciones.

Artículo 59. Antigüedad.

Todo el personal fijo de plantilla percibirá con carácter general en concepto de complemento de antigüedad una cuantía fija mensual de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1º. Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de complemento personal no absorbible de antigüedad.
- 2º. El valor del trienio, sin distinción de categorías, para los ejercicios de vigencia del convenio, será el que figura en el Anexo de Retribuciones.
- 3º. Se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios previos prestados a la Administración, los del período de prueba y aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral siempre que, en este último caso, se adquiriera la condición de personal fijo de plantilla.
- 4º. computará igualmente a efectos de antigüedad el tiempo de prestación del servicio militar con los mismos requisitos y en los mismos términos que a los funcionarios.

5º. 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.

6º. El personal contratado temporal percibirá los trienios en las mismas condiciones que el personal fijo de plantilla cuando hayan completado un mínimo de tres años de prestación de servicios en cualquiera de las Universidades Públicas de Castilla y León.

Artículo 60. Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos excepcionalmente peligrosos, penosos o tóxicos.

El reconocimiento de este complemento se limitará a aquellos casos excepcionales en los que medie informe favorable emitido por los órganos competentes. La cuantía del citado complemento para cada grupo retributivo será la fijada en el Anexo de Retribuciones.

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

A aquellos trabajadores cuyos puestos en la actualidad tienen reconocido el complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad, se les reconocerá un CPT no absorbible por la misma cuantía de dicho complemento y que mantendrán en tanto permanezcan en el actual puesto de trabajo o se le reconozca el complemento de peligrosidad con arreglo a este artículo.

Artículo 61. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana serán retribuidas tomando como referencia la cuantía fijada en el Anexo de Retribuciones para el complemento de nocturnidad.

Artículo 62. Complemento de dirección o jefatura.

Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores. Este complemento figurará en las Relaciones de Puestos de Trabajo, podrá ser de aplicación al personal de todos los grupos del Convenio y su atribución a un determinado trabajador se efectuará previo informe del Comité de Empresa. Este complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión. La cuantía de este complemento será la que figura en el Anexo de Retribuciones.

Artículo 63. Complemento de jornada de mañana y tarde.

La realización de la jornada prevista en el artículo 30 del presente Convenio se retribuirá con un complemento cuya cuantía será la establecida en el Anexo de retribuciones. Cuando esta jornada este asignada únicamente en determinados periodos del año, este complemento se percibirá por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales.

Artículo 64. Complemento de Informática.

Retribuirá al personal que ocupe puestos de trabajo de la especialidad de Informática en el Área de Informática y Telecomunicaciones, siendo su cuantía la fijada en el Anexo de Retribuciones.

La Comisión Paritaria resolverá sobre la asignación de éste complemento a otros puestos susceptibles de aplicación del mismo en los que exista discrepancia.

Artículo 65. Complemento de especialización del trabajador.

El complemento de especialización del trabajador, denominado sexenio, con los importes que se especifican en el anexo de retribuciones de este convenio, se percibirá por el personal laboral fijo que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Seis años de servicio en la Universidad, computando los servicios prestados en cualquiera de las Universidades Públicas de Castilla y León.
- b) No haber sido sancionado por falta grave o muy grave en el periodo de seis años en periodo a computar, con sanción firme.
- c) Haber asistido a un mínimo de 20 horas de formación o reciclaje contempladas en los planes de formación de las universidades. Las universidades garantizarán la oferta de formación necesaria y suficiente.
- d) Los trabajadores que cumplan los requisitos señalados en el apartado anterior perfeccionarán el sexenio a partir del 1 de octubre del año 2008.

Artículo 66. Complemento de turnicidad.

Este complemento retribuye la realización de la jornada a turnos en aquellos puestos de trabajo que requieran la realización de este tipo de jornada y que así figure en la correspondiente relación de puestos de trabajo. A este fin, se procederá a adaptar las Relaciones de Puestos de Trabajo durante el primer trimestre de 2007, siendo aplicable este complemento a partir del 1 de abril de 2007, en la cuantía que figura en el anexo de retribuciones.

Artículo 67. Complemento de convergencia.

Los trabajadores percibirán en concepto de complemento de convergencia las cuantías que se señalan en el anexo de retribuciones del presente convenio.

Artículo 68. Pagas extraordinarias.

Todo trabajador tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base más complemento de antigüedad, que se pagarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre. Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores.

Artículo 69. Complemento de plena disponibilidad.

Este complemento retribuye la plena disponibilidad para el desempeño de aquellos cometidos inherentes al puesto de trabajo que le sean requeridos, tales como conductores, seguridad, mantenimiento y otros de permanente atención, siempre que así figure en la Relación de Puestos de Trabajo. Este concepto excluye cualquier derecho a compensación económica u horaria por horas siempre que no supere el 30% de la jornada normalizada en cómputo semanal o mensual, según tenga establecido con carácter general la Universidad. La cuantía de este complemento será la fijada en el anexo de retribuciones.

Artículo 70. Complemento de participación en proyectos o tareas excepcionales.

Este complemento remunera la participación ocasional y extraordinaria del trabajador en actividades vinculadas a la Universidad, determinadas previamente por el Gerente y asumidas voluntariamente por aquel. El Gerente determinará la cuantía individual que corresponde a cada trabajador, a propuesta del Director del servicio, proyecto o programa respectivo. Semestralmente, el Gerente informará al Comité de Empresa de las cantidades que perciba cada trabajador por este complemento.

Artículo 71. Indemnizaciones por razón del servicio.

Los trabajadores serán indemnizados por razón del servicio en los términos de la legislación general aplicable al personal de las Universidades.

Cuando los trabajadores realicen su trabajo habitual en instalaciones universitarias alejadas de la población, siempre que no exista transporte público que se adecue a su horario y la Universidad no les facilite medio de transporte, serán indemnizados, previa autorización individual de la Gerencia, por los gastos de viaje en que incurran.

A efectos de clasificación, todo el personal se considerará incluido en el Grupo 2 y percibirá las cuantías que correspondan a éste.

Los miembros de la Comisión Negociadora y Paritaria y en su caso los asesores serán indemnizados en las mismas cuantías que lo recogido en este artículo para la asistencia a las reuniones de las mismas a las que fueran convocados y en su caso a las preparatorias.

TÍTULO XIV. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 72. Beneficios sociales.

Las Universidades establecerán una línea de ayudas de acción social por estudios universitarios que compense los abonos de matrícula que hayan realizado los trabajadores de la Universidad que soliciten dichas ayudas, para sí, su cónyuge e hijos a su cargo. En el caso de los trabajadores jubilados, se aplicará en los mismos supuestos y condiciones que al resto del personal jubilado de la Universidad.

Además, las Universidades, en el marco de sus previsiones presupuestarias, establecerán sistemas de becas y ayudas de estudio.

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

Artículo 73. Incapacidad temporal.

La Universidad completará las percepciones que el trabajador perciba durante la situación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales durante los dieciocho meses de la incapacidad temporal.

Artículo 74. Jubilación.

1. Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar el periodo de carencia para alcanzar derecho a pensión de jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.
2. Al producirse la jubilación obligatoria o la invalidez permanente absoluta de un trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad percibirá de ésta el importe integro de tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia. Idéntico derecho existirá, con los mismos requisitos antedichos y a favor de sus herederos, en caso de fallecimiento.
3. Los hijos de los trabajadores jubilados de la Universidad tendrán los mismos derechos que los reconocidos a los de los funcionarios jubilados de la misma.

Artículo 75. Jubilación voluntaria.

1. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación vigente. Dichos trabajadores tendrán los mismos derechos que los del artículo 74.2.

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

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

- Sesenta años, 7.000,00 euros.
- Sesenta y un años, 6.000,00 euros.
- Sesenta y dos años, 5.000,00 euros.
- Sesenta y tres años, 4.000,00 euros.
- Sesenta y cuatro años, 2.500,00 euros.

Artículo 76. Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación anticipada.

Los trabajadores podrán jubilarse parcialmente, a partir de los sesenta años, cuando reúnan las condiciones generales para causar la pensión de jubilación, excepto la edad, y solicite la reducción de su jornada laboral con el mínimo fijado en la legislación vigente, con la lógica reducción de su salario para que, siendo sustituido por otro, por dicho tiempo, la Seguridad Social le abone parcialmente aquella pensión. En esos casos se establecerá un contrato de relevo, excepto en el caso de personal directivo, a un trabajador inscrito como demandante de empleo, correspondiente a su mismo grupo laboral.

La jornada de trabajo podrá ser completa o parcial, siendo como mínimo igual a la reducción acordada con el trabajador.

La duración del contrato será igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad que cause derecho de jubilación y, en todo caso, inferior a cinco años.

Artículo 77. Instalaciones universitarias.

Los trabajadores tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho a la utilización de las instalaciones universitarias, en las mismas condiciones que el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 78. Anticipos reintegrables.

Las Universidades podrán conceder anticipos reintegrables a su personal laboral, en las mismas condiciones que al resto del personal de la Universidad.

TÍTULO XV. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 79. De los trabajadores.

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

Artículo 80. Elección de representantes.

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

Artículo 81. Crédito horario.

Todo trabajador podrá disponer de veinte horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de Entidades legalmente constituidas y relacionadas con su

profesión y a la que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho se dará comunicación a la Gerencia con cuarenta y ocho horas de anticipación y aportando la correspondiente citación cuando ello sea factible.

Artículo 82. Comité de Empresa.

1. Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal disfrutarán de tiempo retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación.
2. Las Universidades adecuarán la organización del trabajo para garantizar que en ningún caso se limite el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.
3. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, según lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, comunicándolo a la Gerencia. Dicha acumulación podrá suponer de hecho la liberación total o parcial de representantes durante todo o parte de su mandato representativo.
4. Los permisos sindicales del PAS laboral de las Universidades de Castilla y León, así como las liberaciones totales o parciales que se produzcan como consecuencia de la acumulación de las horas sindicales, serán reguladas por los Pactos de ámbito autonómico suscritos por las Centrales Sindicales y la Junta de Castilla y León, sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical, siendo financiadas de acuerdo con lo previsto en dichos Pactos Autonómicos.

Artículo 83. Locales y medios.

Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal un local adecuado, provisto del correspondiente mobiliario, material y medios técnicos, ofimáticos y de comunicación para que puedan desarrollar su actividad.

Artículo 84. Tablones de anuncios.

1. Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de Personal los tablones de anuncio necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.
2. De la misma manera, de acuerdo con las normas de la Universidad, se facilitará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal la difusión de su información a través de los medios informáticos de uso general de las Universidades, de modo que quede garantizado el ejercicio de este derecho.

Artículo 85. Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente Convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores durante el ejercicio de sus funciones y durante los tres años siguientes a la expiración de su mandato.

Artículo 86. Asamblea de trabajadores.

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

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

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

Artículo 87. Secciones Sindicales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos más representativos en el ámbito de este convenio tendrán en las Universidades las siguientes garantías:

- a) Disponer de un local sindical provisto de material, mobiliario, medios técnicos ofimáticos y de comunicación para el desarrollo de su actividad.
- b) Realizar de asambleas en los mismos términos en que se configura este derecho para los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- c) Las reflejadas en el artículo 82.1 y .2.

Artículo 88. Delegados Sindicales.

Los Delegados sindicales tendrán los derechos que les reconozca la Ley y los que se expresan en este Convenio:

- a) El mismo crédito horario que los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, en el supuesto de que no formen parte de los mismos.
- b) A la libre difusión en la Universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones, que puedan interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.
- c) A reunirse en los locales de la Universidad en las mismas condiciones que se señalen para la Asamblea de los trabajadores.
- d) Derecho a ser informados de los asuntos de la Universidad en los términos fijados para los Delegados de Personal y Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el artículo 65.2 de esta norma.

Artículo 89. Garantías de los delegados sindicales.

Los representantes de las Secciones Sindicales tendrán las mismas garantías, en caso de expediente disciplinario, que la Ley reconoce a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Artículo 90. Cuotas sindicales.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Promoción horizontal.

Las partes acuerdan profundizar en el desarrollo de la promoción horizontal entendida como elemento básico, tanto de la ordenación del personal al servicio de las Universidades Públicas de Castilla y León, como en el desarrollo de una carrera profesional mejor articulada.

Segunda. Promoción cruzada.

Las partes podrán impulsar procesos de promoción «cruzada» desde los grupos profesionales de personal laboral a los grupos equivalentes del personal funcionario.

En la fase de oposición se exigirán conocimientos de carácter general relacionados con las Universidades y, en los casos en que se considere indicado, conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas que, en todo caso, estarán sujetos a la correspondiente adaptación cuando los aspirantes estén afectados por alguna discapacidad, en función de las características de ésta.

Tercera. Procesos de funcionarización.

Con el fin de lograr una más precisa correspondencia entre las actividades propias de los puestos de trabajo y la vinculación jurídica de sus titulares con la Administración, por las Universidades se acometerán, de manera ordenada, los procesos de funcionarización que resulten a tal fin necesarios. La Comisión Paritaria determinará los criterios homogéneos.

Cuarta. Promoción del Grupo IV-B al IV-A.

La promoción generalizada y mayoritaria de los trabajadores del Grupo IV-B al Grupo IV-A, con la asunción de las nuevas funciones que correspondan, entre las que estarán, entre otras, la de información al público, se realizará de forma escalonada, durante 3 ejercicios presupuestarios consecutivos, con un 33% en el último trimestre del 2007 y continuando con un 33% en octubre del 2008.

Quinta. Personal con contrato indefinido procedente de integraciones.

Al personal laboral con contrato indefinido procedente de otras entidades que se incorpore a cualquiera de las Universidades como consecuencia de un proceso de integración les será de aplicación el articulado de este Convenio y expresamente lo dispuesto sobre antigüedad y promoción en las mismas condiciones que al personal fijo.

Sexta. Grupos de trabajo.

Para favorecer el adecuado desarrollo del trabajador en el puesto de trabajo precisa de una formación reglada, pero también se necesita el impulso que puede proporcionar una formación derivada de seminarios, coloquios, trabajos de bechmarking, etc., que favorezcan el estudio, desarrollo y posterior implantación de nuevos métodos y formación del trabajo.

Se impulsará la creación interuniversitaria de grupos de trabajo, que comprendan áreas afines, para analizar los procesos de trabajo en las diferentes universidades y administraciones, para mejorar el trabajo diario, y de esta forma lograr una mayor realización del trabajador en su puesto de trabajo y en el entorno. La Comisión Paritaria establecerá las prioridades y regulará el funcionamiento de estos grupos de trabajo.

Séptima. Planes de pensiones.

El Procedimiento de desarrollo del Plan de Pensiones por parte de las Universidades de Castilla y León se llevará a cabo a partir del momento de implantación por parte de la Comunidad Autónoma de Castilla y León de las medidas oportunas para su puesta en práctica. En todo caso se iniciarán las medidas para su implantación a principios del 2008, siempre que existan los recursos necesarios para su viabilidad.

Octava. Áreas y funciones.

El desarrollo de las funciones por categorías y especialidades serán definidas por la Comisión Paritaria en un período de seis meses a partir de la publicación del Convenio.

Novena. Estabilidad en el empleo.

Con objeto de lograr una mayor estabilidad en el empleo, la contratación temporal no superará el 5% de la plantillas de personal laboral, durante la vigencia de este convenio, comprometiéndose las Universidades a no mantener más de cuatro años un contrato temporal sin que la plaza haya sido convocada para su cobertura de forma definitiva.

Décima. Absentismo laboral.

Con objeto de evitar el absentismo laboral, se establecerán medidas para su corrección, estableciendo una regulación homogénea para las Universidades, especialmente en los casos de ausencias por enfermedad sin parte de incapacidad temporal o ausencias no autorizadas. A este efecto la Comisión Paritaria establecerá en el plazo de seis meses a partir de la publicación del Convenio una regulación mínima y homogénea para las Universidades.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. En tanto la Comisión Paritaria determine las condiciones de asignación de prendas de trabajo a que se refiere el artículo 54 del Convenio, se mantiene la situación actual existente en cada Universidad.

Segunda. La aplicación del artículo 60 a la Universidad de Salamanca, fundamentalmente para el personal de laboratorio, será efectiva a partir del 1 de abril de 2007, previa revisión de las condiciones de trabajo de dicho personal con objeto de su homologación al resto de las Universidades Públicas de Castilla y León.

DISPOSICIÓN FINAL.

Única. En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas legales y reglamentarias aplicables al personal laboral de las Universidades.

Salamanca, a 28 de noviembre de 2006.

ANEXO I.
ENCUADRAMIENTO DE CATEGORÍAS EN LOS GRUPOS
RETRIBUTIVOS DE ESTE CONVENIO.

Grupo I. TITULADOS SUPERIORES.

Este grupo estará constituido por aquellas categorías de puestos para cuyo acceso y desempeño se exija estar en posesión de título Universitario de Segundo Ciclo (Licenciado, Ingeniero, Arquitecto u oficialmente equivalente).

Grupo II. TITULADOS DE GRADO MEDIO.

Este grupo estará constituido por aquellas categorías de puestos para cuyo acceso y desempeño se exija estar en posesión de título Universitario de Primer Ciclo (Diplomados Universitarios, Arquitectos e Ingenieros Técnicos u oficialmente equivalente).

Grupo III. TÉCNICOS ESPECIALISTAS.

Este grupo estará constituido por aquellas categorías de puestos para cuyo acceso se exija estar en posesión del título de Bachiller, Técnico Superior o equivalente, sin perjuicio de lo previsto en el Art. 13 del Convenio, y cuyo desempeño exija el dominio con plena responsabilidad de un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar y que, por su complejidad, requieran una capacitación profesional demostrada. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías de puestos:

- Técnicos Especialista de oficios (albañilería, fontanería, electricidad, pintura, carpintería, mecánica, jardinería, etc.).
- Técnicos Especialista de laboratorio.
- Técnicos Especialista de administración.
- Técnicos Especialista de bibliotecas.
- Delineantes-Proyectistas.
- Técnicos Especialista - Conductores.
- Operadores de informática.

Grupo IV - A. OFICIALES.

Este grupo estará constituido por aquellas categorías de puestos para cuyo acceso se exija estar en posesión del título de Técnico, Graduado en Educación Secundaria o equivalente, sin perjuicio de lo previsto en el Art. 13 del Convenio, y cuyo desempeño exija el dominio del oficio respectivo para realizar las tareas que les sean propias. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías de puestos:

- Oficial de oficios (albañilería, fontanería, electricidad, pintura, carpintería, mecánica, jardinería, etc.).
- Oficial de laboratorio.
- Oficial de administración.
- Oficial de bibliotecas.
- Delineantes.
- Conductores.
- Almaceneros.
- Telefonistas.
- Intendentes.
- Gobernantas.
- Jefes de grupo (a extinguir).
- Conserjes (a extinguir).
- Cocineros.

- Auxiliares de clínica.

Grupo IV - B. AUXILIARES.

Este grupo estará constituido por aquellas categorías de puestos para cuyo acceso se exija estar en posesión del Certificado de escolaridad o equivalente y que impliquen colaborar en los trabajos generales propios de un oficio o el desempeño de funciones o tareas carentes de responsabilidad técnica. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías de puestos:

- Ayudantes de oficios (albañilería, fontanería, electricidad, pintura, carpintería, mecánica, jardinería, etc.)
- Auxiliares de servicios.
- Auxiliares en biblioteca.
- Mozos.
- Vigilantes.
- Personal de limpieza.
- Personal de lavado, costura y plancha.

ANEXO II. ÁREAS Y ESPECIALIDADES.

1. ÁREAS GENERALES:

- Administración
- Bibliotecas y archivos
- Conserjería, vigilancia y recepción
- Deportes
- Informática y telecomunicaciones
- Laboratorios:
 - Agraria
 - Animalario, clínica veterinaria y afines
 - Biosanitaria
 - Botánica
 - Construcción e Ingeniería Civil
 - Electricidad y electrónica
 - Enología
 - Equipos informáticos
 - Expresión gráfica y diseño
 - Física
 - Geología y afines
 - Idiomas
 - Mecánica
 - Microscopía electrónica
 - Metal
 - Logopedia
 - Química
 - Restauración anatómica
 - Terapia ocupacional y Psicosociología

2. MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS

- Mantenimiento general
- Albañilería
- Almacén

- Carpintería
- Electricidad
- Fontanería/Calefacción/Frigoristas
- Jardinería
- Mecánica
- Pintura

3. ÁREAS ESPECÍFICAS:

- Actividades culturales
- Calidad, evaluación, estudios y planificación estratégica
- Cocina
- Comunicación
- Conductores
- Enseñanza de idiomas
- Gestión y promoción de la investigación
- Imprenta, publicaciones, reprografía y artes gráficas
- Medios audiovisuales
- Modelos bellas artes
- Oficina técnica arquitectura, maquetas y diseño
- Relaciones internacionales
- Seguridad y salud laboral