



RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo de la Universidad de Extremadura (personal laboral de administración y servicios). (2020061560)

Visto el texto del "IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Extremadura", (Código de convenio: 81000220012007), que fue suscrito con fecha 22 de junio de 2020, por los representantes de la Universidad de Extremadura, de una parte, y por las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa en representación del personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Extremadura, por la otra, según consta en Acta de Mesa de Negociación de la fecha anteriormente citada.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, sobre distribución de competencias y sobre creación de registros públicos en materia de ejecución de la legislación laboral.

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con notificación a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 4 de agosto de 2020.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



IV CONVENIO COLECTIVO

PARA EL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

Texto negociado por la Comisión Negociadora en fechas: 23 de octubre de 2018, 12 de julio de 2019, 24 de septiembre de 2019, 16 de octubre de 2019, 8 de noviembre de 2019, 18 de diciembre de 2019, 26 de mayo de 2020 y 5 de junio de 2020.

ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CAPÍTULO I - OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan.

CAPÍTULO II - ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito funcional.

Artículo 5. Ámbito territorial.

Artículo 6. Ámbito temporal, revisión, prórroga y denuncia.

CAPÍTULO III - CONDICIONES DE APLICACIÓN

Artículo 7. Compensación y absorción.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Artículo 9. Indivisibilidad del Convenio.

Artículo 10. Efectos de la aplicación.



CAPÍTULO IV - COMISIÓN PARITARIA

Artículo 11. Constitución.

Artículo 12. Composición.

Artículo 13. Funciones.

Artículo 14. Funcionamiento.

CAPÍTULO V - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 15. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

Artículo 16. Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 17. Reestructuraciones administrativas.

Artículo 18. Planes de ordenación de recursos humanos.

CAPÍTULO VI - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19. Sistema de clasificación.

Artículo 20. Grupos profesionales.

Artículo 21. Categorías profesionales.

Artículo 22. Creación y modificaciones de categorías profesionales.

CAPÍTULO VII - MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 23. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 24. Movilidad funcional.

Artículo 25. Movilidad geográfica.

Artículo 26. Movilidad geográfica temporal.

Artículo 27. Movilidad del personal laboral entre Administraciones Públicas.



Artículo 28. Permutas de destino.

Artículo 29. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista.

CAPÍTULO VIII - PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN TEMPORAL

Sección 1.ª. Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 30. Concurso de méritos.

Artículo 31. Reingreso de excedentes.

Artículo 32. Promoción interna.

Artículo 33. Órganos de selección.

Artículo 34. Remoción del puesto.

Artículo 35. Libre designación.

Artículo 36. Otras formas de provisión definitiva.

Artículo 37. Comisiones de servicios.

Artículo 38. Adscripción provisional.

Artículo 39. Encomienda de funciones.

Sección 2.ª. Provisión temporal de puestos de trabajo

Artículo 40. Normas generales en la provisión de puestos de trabajo por personal permanente.

Artículo 41. Normas generales en la provisión de puestos de trabajo por personal no permanente.

Artículo 42. Bolsa de trabajo.

CAPÍTULO IX - JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 43. Jornada de trabajo.

Artículo 44. Período de descanso.



Artículo 45. Jornada reducida.

Artículo 46. Horario.

Artículo 47. Cumplimiento del horario y jornada.

Artículo 48. Horas extraordinarias.

Artículo 49. Calendario laboral.

CAPÍTULO X - VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 50. Vacaciones anuales.

Artículo 51. Vacaciones de Navidad y Semana Santa.

Artículo 52. Actos oficiales de ámbito universitario.

Artículo 53. Permisos retribuidos.

Artículo 54. Licencias.

CAPÍTULO XI - FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 55. Principios generales.

Artículo 56. Plan de Formación.

Artículo 57. Tiempo para la formación.

Artículo 58. Asistencia a otras actividades.

CAPÍTULO XII - RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

Artículo 59. Normas generales.

CAPÍTULO XIII - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 60. Principios generales.

Artículo 61. Acción preventiva y política preventiva.



Artículo 62. Servicio de Prevención.

Artículo 63. Participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 64. Medios de protección personal, equipos y prendas de trabajo.

Artículo 65. Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles.

Artículo 66. Protección a la maternidad.

Artículo 67. Vigilancia de la salud.

Artículo 68. Medio ambiente laboral.

Artículo 69. Botiquín de primeros auxilios.

Artículo 70. Movilidad por razones de salud, capacidad disminuida o acoso laboral.

Artículo 71. Garantías del cumplimiento de la normativa de prevención por las empresas contratistas.

CAPÍTULO XIV - ACCIÓN SOCIAL

Artículo 72. Principios generales.

Artículo 73. Plan de Acción Social.

Artículo 74. Actividades socioculturales.

Artículo 75. Enseñanza universitaria.

Artículo 76. Anticipos y préstamos reintegrables.

Artículo 77. Incapacidad temporal.

CAPÍTULO XV - RETRIBUCIONES

Artículo 78. Estructura salarial.

Artículo 79. Recibo de salario.

Artículo 80. Salario base.



Artículo 81. Complementos personales.

Artículo 82. Complementos del puesto de trabajo.

Artículo 83. Complementos de cantidad o calidad.

Artículo 84. Retribuciones con vencimiento superior al mes.

Artículo 85. Retribuciones en especie.

Artículo 86. Percepciones no salariales.

CAPÍTULO XVI - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 88. Régimen aplicable.

Artículo 89. Faltas.

Artículo 90. Sanciones.

Artículo 91. Procedimiento.

Artículo 92. Prescripción.

Artículo 93. Responsabilidad.

Artículo 94. Denuncia.

CAPÍTULO XVII - SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 95. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 96. Excedencia voluntaria.

Artículo 97. Excedencia forzosa.

Artículo 98. Extinción del contrato.

CAPÍTULO XVIII - JUBILACIÓN. FOMENTO DE EMPLEO

Artículo 99. Jubilación ordinaria.

Artículo 100. Jubilación anticipada.



Artículo 101. Jubilación parcial vinculada a contratos de relevo.

CAPÍTULO XIX - RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 102. Normas generales.

Artículo 103. Representación unitaria de las personas trabajadoras.

Artículo 104. Representación sindical.

Artículo 105. Derechos y garantías de representación, de los miembros del órgano unitario, secciones sindicales y delegados sindicales.

Artículo 106. Reuniones y asambleas de las personas trabajadoras.

Artículo 107. Cuota sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Derecho supletorio.

Segunda. Principio de Igualdad y No Discriminación.

Tercera. Adecuación de grupos y categorías profesionales:

Cuarta. Establecimiento del Grupo Profesional "B".

Quinta. Promoción interna en el puesto de trabajo.

Sexta. Complemento de carrera profesional horizontal.

Séptima. Afinidad entre unidades funcionales.

Octava. Requisitos para acceder a la Jubilación parcial vinculada a contratos de relevo.

Novena. Complementos de dirección/jefatura.

Décima. Complemento de Especial responsabilidad.

Undécima. Aplicación a Técnicos de apoyo.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera. Titulaciones académicas.

Segunda. Bases generales aplicables a los procesos de concurso de méritos, promoción interna y procedimiento de selección temporal.

Tercera. Procesos de promoción interna.

Cuarta. Teletrabajo.

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO I - CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES

ANEXO II - DEFINICIÓN Y FUNCIONES ASIGNADAS A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES

ANEXO III - TABLA DE AFINIDADES



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad de Extremadura y el Comité de Empresa Laboral de Administración y Servicios de la misma acuerda el presente convenio colectivo al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público, y Ley de la Función Pública de Extremadura, adecuando las condiciones de trabajo del colectivo incluido en su ámbito de aplicación al marco legal aplicable y a las necesidades que presenta la Universidad, avanzando en la progresiva adecuación de mejoras que vienen reconocidas desde el permanente diálogo social que se desarrolla en las Administraciones Públicas.

En la negociación del Convenio colectivo se han tenido muy presentes las circunstancias concurrentes en los momentos actuales, así como de actuación en el ámbito de las Administraciones Públicas, sometidas en la actualidad a una permanente revisión de sus cometidos y la necesidad de justificar cualquier decisión que afecte a sus empleados públicos. Conscientes las partes de ello, se ha dado especial relevancia a la adopción de medidas que incidan en aspectos que permitan progresar y reconocer el esfuerzo y la cualificación de los trabajadores, encaminadas a la consecución de una actividad de mayor calidad en la Universidad de Extremadura, lo que redundaría en un mejor servicio a la ciudadanía extremeña.

La progresiva reducción en el número de efectivos que, actualmente, está acogido a este convenio colectivo no debe suponer que se vean minimizados los legítimos derechos que amparan a los que permanecen en régimen laboral, en virtud de las disposiciones legales generales que resultan aplicables a todos los empleados públicos, siendo así que se propician mecanismos que regulen y favorezcan esta realidad, como singularmente pudiera afectar a la necesaria y permanente actuación en el campo de la formación, la posibilidad de favorecer la movilidad en orden al perfeccionamiento profesional, el diseño de una carrera profesional que favorezca los niveles de rendimiento, así como la promoción con sujeción a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La temporalidad del Convenio no debe suponer, por lo demás, que se atienda exclusivamente al momento en que se materializa, sino que, por el contrario, se establecen y desarrollan en el articulado del Convenio las premisas que garanticen la siempre deseada adaptación a la realidad del momento, y, por ello, los aspectos básicos que sustenten la evaluación del rendimiento y los mecanismos de promoción interna vertical y horizontal se ven hechos realidad, con unas actuaciones a desarrollar de forma inmediata, tras la entrada en vigor del Convenio, y con el firme compromiso de continuación, en futuras anualidades, en función de la concreción de los acuerdos alcanzados y plasmados en este convenio, de conformidad con la legalidad que impere en cada momento y de las disponibilidades presupuestarias existentes.

Con esta vocación las partes entienden que fomentando estas actuaciones se consigue avanzar en la deseada mejora de los servicios que se presta a la comunidad universitaria, y que en definitiva encuentra su reflejo en la sociedad de Extremadura, que se ve favorecida con ella.



CAPÍTULO I

OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio colectivo se adopta al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales entre la Universidad de Extremadura y su personal de administración y servicios contratado en régimen de derecho laboral.

Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan.

Las partes que conciertan este convenio colectivo son, por un lado, la Universidad de Extremadura, representada por el Sr. Rector Magfco. de la misma, como persona que ostenta la capacidad de contratar y convenir; y, por otro, el personal de administración y servicios contratado en régimen laboral, representado por el Comité de Empresa como órgano legitimado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 3. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal de administración y servicios que se encuentre vinculado a la Universidad de Extremadura mediante relación jurídico laboral formalizada por el Rector o, en virtud de delegación de éste, por el Gerente y que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del Capítulo I de los Presupuestos de Gastos de la Universidad de Extremadura.
2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:
 - a) El personal docente e investigador que mantenga relación jurídico-laboral con la Universidad de Extremadura.
 - b) Los trabajadores con contratos vinculados exclusivamente al desarrollo de proyectos de investigación y aquellos otros proyectos, finalistas en su ejecución, cuya financiación no esté incluida en el Capítulo I del Presupuesto de la Universidad de Extremadura, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional undécima.



- c) Las relaciones jurídico-laborales contempladas en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores y las especiales del artículo 2.1 del mismo texto legal.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

El presente convenio es de aplicación al conjunto de actividades y servicios prestados por la Universidad de Extremadura en cuanto afecten al personal incluido en el artículo anterior.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

El Convenio colectivo se aplicará en el ámbito territorial propio de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en todos los centros de trabajo dependientes de la Universidad de Extremadura, tanto en los que existen actualmente como en los que pudieran crearse o integrarse con posterioridad a la firma del Convenio siempre que en ellos preste sus servicios el personal descrito en el artículo 3 anterior.

Artículo 6. *Ámbito temporal, revisión, prórroga y denuncia.*

1. El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, sin perjuicio de que sus efectos económicos se reconocen desde el 1 de enero de 2020.
2. En lo referido a los incrementos retributivos anuales se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales o acuerdos vinculantes, para los empleados públicos, que se establezcan para el mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones u otras mejoras para una mayor eficacia en la actividad del sector público. No obstante, los incrementos pactados para los años 2021 y 2022 serán de aplicación desde el 1 de enero del año correspondiente, con carácter previo a los incrementos acordados para los empleados públicos.
3. Toda mejora que se estableciera, por disposición legal o reglamentaria, para el personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Extremadura y que sea de potestativa aplicación al personal laboral de la misma, surtirá efecto automático para el colectivo acogido al ámbito de aplicación de este convenio.
4. El presente convenio se prorrogará de año en año, a partir de la finalización de su vigencia, si no mediara denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.
5. Si habiendo transcurrido un año desde la denuncia y expiración del convenio, sin que las partes hubiesen acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, el convenio se entenderá



prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, permaneciendo vigente en su totalidad, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio colectivo determinara respecto a su retroactividad.

En el supuesto de producirse la denuncia del convenio, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones, llevándose a cabo en el plazo máximo de un mes desde la solicitud.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE APLICACIÓN

Artículo 7. Compensación y absorción.

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio, sean o no salariales, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza u origen.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

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 normas preexistentes o convenidas colectivamente.

Artículo 9. Indivisibilidad del Convenio.

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica las condiciones no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado excluyendo el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad, y ello sin perjuicio de las incorporaciones que se puedan realizar el texto de común acuerdo entre las partes.
2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

**Artículo 10. Efectos de la aplicación.**

Las partes firmantes adquieren el compromiso de no adoptar medidas o acuerdos que impidan la aplicación efectiva del Convenio y a someter a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio colectivo, comprometiéndose a agotar la vía del diálogo. En el supuesto de no alcanzar acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje, del Servicio Regional existente en la Comunidad Autónoma de Extremadura, que se acuerden para cada caso.

CAPÍTULO IV
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 11. Constitución.

1. Dentro del mes siguiente a la entrada en vigor de este convenio se constituirá la Comisión Paritaria del mismo, para el examen y resolución de cuantas cuestiones se deriven de su interpretación, vigilancia y aplicación, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y judiciales para la resolución de conflictos individuales y colectivos por la vía extrajudicial o judicial.
2. La Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de su constitución, redactará y aprobará su reglamento de funcionamiento que recogerá su finalidad, composición, reconocimiento, sede, reuniones, actas, vinculación, validación y publicación de acuerdos, resoluciones de discrepancias, vigencia, creación de subcomisiones, y cuantos asuntos se considere necesario para un mejor desarrollo de sus funciones.

Artículo 12. Composición.

1. La Comisión Paritaria estará integrada por doce miembros, de los cuales seis representarán a la parte social, designados por cada una de las organizaciones sindicales o agrupación/asociación de trabajadores, integrantes del Comité de Empresa, en proporción a la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales al órgano de representación unitaria del personal laboral de administración y servicios, atendiendo a los restos en caso de vacantes; y otros seis miembros en representación de la Universidad de Extremadura.
2. Las partes podrán nombrar igual número de asesores. Por la parte social, uno por cada organización sindical o agrupación/asociación de trabajadores, y deberán prever el mecanismo de sustitución de las personas designadas, en la forma que establezca el reglamento de funcionamiento interno.

**Artículo 13. Funciones.**

Son competencia de la Comisión Paritaria, además de todas aquellas cuestiones suscitadas por la Gerencia, por las personas trabajadoras o sus representantes, o la misma comisión, las siguientes:

- a) Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento interno.
- b) La interpretación de la totalidad del Convenio colectivo.
- c) Actualizar el contenido normativo del presente convenio si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese.
- d) Facultades de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- e) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera suscitarse en el ámbito del Convenio.
- f) Estudiar, proponer e informar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías laborales y/o especialidades, y la definición de funciones y adscripción a grupos o subgrupos profesionales, en su caso.
- g) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas, las cuales elevarán a la Comisión las propuestas correspondientes.
- h) Recibir y conocer los expedientes de clasificación personal con motivo de la eventual adhesión o integración, en el ámbito personal y territorial de este convenio, de trabajadores procedentes de otros Convenios u organismos.
- i) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este convenio.

Artículo 14. Funcionamiento.

1. La Comisión Paritaria estará presidida por el Gerente o persona en quien delegue, y se entenderá constituida con la presencia de, al menos, el 50 por 100 de los representantes del colectivo del PAS laboral, y la representación de la Universidad.

Actuará como Secretario la persona que se determine con arreglo al reglamento de funcionamiento interno.

2. La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada semestre y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de la Gerencia o por dos



organizaciones sindicales o agrupaciones/asociaciones de trabajadores integrantes del Comité de Empresa, o por una sola si ésta obtuvo más del 50 por 100 de la representatividad en los últimos resultados electorales, en cuyo caso la reunión deberá tener lugar antes de los diez días naturales siguientes desde que se solicite.

3. La Universidad y cada Organización Sindical o agrupación/asociación de trabajadores con representación en la Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con asuntos de la competencia de ésta, a través de la Secretaría de la misma.
4. El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días, a contar desde la celebración de la reunión correspondiente, enviándose dicho informe a las personas trabajadoras y al Comité de Empresa.

La Universidad de Extremadura facilitará cuanta información sea necesaria para el estudio de los temas a tratar, de conformidad con la legislación vigente.

5. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto afirmativo de la mayoría de cada una de las partes, con voto ponderado en la representación sindical en función de los últimos resultados electorales, y vincularán a las partes en los mismos términos que el presente convenio.
6. De las reuniones celebradas por la Comisión Paritaria se levantará acta en la que consten los acuerdos adoptados y, una vez aprobadas, serán publicadas en la página web de la Gerencia a efectos informativos, y facilitadas a las distintas organizaciones sindicales y/o agrupaciones/asociaciones de trabajadores que componen la parte social.
7. Denunciado el Convenio y hasta que no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 15. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Universidad de Extremadura y su aplicación práctica será responsabilidad de la Gerencia que la ejercerá dentro de los límites establecidos en la normativa vigente y, en particular, en el marco de los Estatutos de la Universidad de Extremadura. Cuando las decisiones que se adopten en ejercicio de la potestad de autoorganización de la Universidad puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal laboral de administración y servicios incluido en el ámbito del presente convenio, procederá la consulta y participación del Comité de Empresa.



2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.
3. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a) Mejorar e incrementar las prestaciones de servicios a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.
 - b) Racionalizar y mejorar los métodos y procesos de trabajo para lograr una mayor eficiencia en la gestión universitaria.
 - c) Adecuar las plantillas para lograr un mayor y mejor nivel prestacional, unido al objetivo de la creación de empleo estable, observando las indicaciones y directrices comunitarias en lo que afecten a la mejora en la organización de los servicios prestados por la Universidad.
 - d) Promover, potenciar y desarrollar la profesionalización, la formación y la promoción de la persona trabajadora, a través de planes y acuerdos, facilitando así su desarrollo personal y colectivo, en orden a la mejora del servicio público.
 - e) Favorecer una gestión de calidad.
 - f) La adecuada y eficaz adscripción profesional de las personas trabajadoras.
 - g) El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de las personas trabajadoras.
 - h) La adopción de las necesarias medidas que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad y salud, que ayuden a conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 16. Relación de Puestos de Trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo constituye el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del Personal laboral de administración y servicios, de acuerdo con las necesidades de los servicios y donde se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, realizándose la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo a través de ella.
2. La Relación de Puestos de Trabajo incluirá como mínimo:
 - a) Integración en la estructura orgánica del Personal de administración y servicios de la Universidad de Extremadura.



- b) El código del puesto y su denominación.
 - c) Las características esenciales del mismo: adscripción a grupos profesionales, categorías y, en su caso, especialidades.
 - d) Sistemas de provisión.
 - e) Complementos salariales inherentes al puesto.
 - f) Los requisitos específicos para su desempeño, en su caso.
 - g) Carácter de la jornada, en su caso.
3. Durante la vigencia del presente convenio, la elaboración o las modificaciones que se lleven a cabo de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal laboral de administración y servicios se someterán a tratamiento de la Comisión Paritaria, tras lo cual se negociará en el seno de la Mesa Negociadora de la Universidad de Extremadura y sometido finalmente a la aprobación del órgano de gobierno competente de esta última.

Todas las plazas contenidas en la Relación de Puestos de Trabajo serán cubiertas mediante los procedimientos regulados en el Capítulo VIII del presente convenio.

4. Anualmente, tras la aprobación de los Presupuestos de la Universidad de Extremadura, se hará pública en el Diario Oficial de Extremadura la Relación de Puestos de Trabajo íntegra y actualizada del Personal laboral de administración y servicios. No obstante ello, serán publicadas por el mismo medio las modificaciones puntuales que se vayan produciendo.

Artículo 17. Reestructuraciones administrativas.

El continuo proceso de adaptación a las necesidades y demandas sociales y la búsqueda de mayor eficacia en su actuación exige en determinadas ocasiones introducir nuevas fórmulas organizativas y de gestión, implicando procesos de reorganización de las estructuras y afectando a las condiciones de empleo del personal, instrumentándose estas modificaciones a través de los procedimientos señalados en la normativa vigente.

Artículo 18. Planes de ordenación de recursos humanos.

1. Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos de la Universidad de Extremadura se tendrán presentes los siguientes criterios:
- a) Definición de necesidades reales de personal para la correcta adecuación de unidades y plantillas.



- b) Consideración de empleo permanente en aquellos colectivos o puestos de trabajo en que se concluya su necesidad estructural, convirtiendo el empleo temporal en estable.
 - c) Tendencia a la estabilidad y consolidación del empleo.
 - d) Articulación de las medidas necesarias a través de Planes de Empleo.
2. La Universidad podrá elaborar planes de empleo que, tras ser tratados en el seno del Comité de Empresa serán negociados en la Mesa Negociadora de la Universidad, contendrán las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios existentes, mediante la aplicación de lo dispuesto en este convenio y en la normativa aplicable a los empleados públicos, tanto estatal como autonómica, determinando las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad y reasignación de puestos de trabajo, de forma que no se produzcan extinciones de contratos de personal fijo de plantilla, con los objetivos de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de la Universidad e incrementando las oportunidades de promoción de los empleados públicos.
3. En el marco de los planes de ordenación de recursos humanos, podrán convocarse procesos de promoción interna a cuerpos o escalas funcionariales que prevean la participación del personal laboral de administración y servicios fijo de la Universidad y viceversa.

CAPÍTULO VI CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19. Sistema de clasificación.

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales, categorías profesionales y, en su caso, especialidades.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo. Dentro de las categorías profesionales podrán establecerse especialidades.

2. Una categoría profesional se entenderá equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

**Artículo 20. Grupos profesionales.**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará en los Grupos siguientes:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Forman este Grupo y se integran en él los trabajadores de las categorías para cuyo ingreso se exige estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

Grupo B. Forman este Grupo y se integran en él los trabajadores pertenecientes a las categorías para cuyo ingreso se exige estar en posesión del título de Técnico Superior o títulos equivalentes reconocidos oficialmente, y son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad.

Grupo C, dividido en dos Subgrupos C1 y C2.

Subgrupo C1. Forman este Subgrupo y se integran en él los trabajadores pertenecientes a las categorías para cuyo ingreso se exige estar en posesión del título de Bachiller, de Técnico Especialista (Formación Profesional de Segundo Grado), o títulos equivalentes reconocidos oficialmente, o haber superado las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años, y son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos como tal en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad.

Subgrupo C2. Forman este Subgrupo y se integran en él los trabajadores pertenecientes a las categorías para cuyo ingreso se exige estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica, Formación Profesional de Técnico (Formación Profesional de Grado Medio) o de Técnico Auxiliar (Formación Profesional de Primer Grado), o títulos equivalentes reconocidos oficialmente, y son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos como tal en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad.

Artículo 21. Categorías profesionales.

1. La clasificación de categorías y especialidades, así como la integración de las mismas en los respectivos grupos profesionales, será la que figura en el anexo I del presente convenio.
2. Las funciones asignadas a las distintas categorías profesionales serán las que figuran en el anexo II de este convenio.

**Artículo 22. Creación y modificaciones de categorías profesionales.**

1. La configuración de una nueva categoría profesional, no contemplada en el Convenio, precisará del estudio, informe y propuesta de la Comisión Paritaria. Esta categoría, una vez configurada, será objeto de publicación previa inscripción en el registro correspondiente.
2. Las modificaciones contractuales del grupo o subgrupo o de la categoría profesional en que la persona trabajadora esté incluida pueden producirse por ascenso mediante promoción interna; por traslado cuando implique obtener un puesto adscrito a una categoría de grupo o subgrupo inferior o a categorías afines; por motivos de salud, en los casos recogidos en este convenio.
3. La realización temporal de tareas de superior categoría no implicará en ningún caso el ascenso de categoría que sólo podrá obtenerse mediante la participación en procesos selectivos, sin perjuicio del reconocimiento de las funciones que haya desempeñado, a efectos de ser considerado como mérito para ocupar plaza en propiedad a través del correspondiente proceso de selección, y para el reconocimiento de nivel de carrera profesional horizontal en cualquier caso.

CAPÍTULO VII

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD
FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**Artículo 23. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

La Gerencia de la Universidad de Extremadura podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, que deben ser negociadas y acordadas con el Comité de Empresa.

Artículo 24. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional de las personas trabajadoras se realizará en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo previsto en el presente artículo.
2. En los casos en que por vacante, ausencia o incapacidad temporal de una persona trabajadora se prevea que pueden producirse perjuicios para el servicio, se podrá designar como suplente a otra persona trabajadora de la Universidad, mediante el procedimiento y crite-



rios que para la provisión de plazas de carácter temporal se acuerde entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

3. Cuando la movilidad funcional implique el desempeño de funciones de superior categoría, la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las del puesto de trabajo que efectivamente ocupe.

En ningún caso, el desempeño de tales funciones producirá el ascenso automático de categoría de la persona trabajadora ni la consolidación de las retribuciones, sin perjuicio del reconocimiento de las funciones de superior categoría que haya desempeñado, a efectos de ser considerado como mérito para ocupar plaza en propiedad a través del correspondiente proceso de selección, y para el reconocimiento del nivel de carrera profesional horizontal, en cualquier caso.

Si los trabajos se efectúan por los períodos regulados en el Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora o el Comité de Empresa podrán reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones que desempeña, excepto que dicho puesto se encuentre reservado a otra persona trabajadora fija o ya se encuentre convocado para cubrirse por los sistemas establecidos en este convenio, en cuyo caso podrá continuar en el mismo hasta que sea ocupado por la persona trabajadora que lo tenía reservado o por la persona trabajadora que obtenga el puesto en el proceso correspondiente.

4. En el caso de que la movilidad funcional implique el desempeño de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles que, en cualquier caso, no excederán del período máximo de tres meses, manteniendo entretanto la persona trabajadora la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. La adscripción deberá ser acordada por el Gerente previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 25. Movilidad geográfica.

1. La movilidad de una persona trabajadora a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo superior a 25 kilómetros, podrá producirse por las siguientes causas:
 - a) Traslado voluntario: a petición la persona trabajadora, mediante participación en los concursos de méritos o la permuta que se regulan en este convenio.
 - b) Traslado obligatorio: en los supuestos y en las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en este convenio.
2. El traslado obligatorio de las personas trabajadoras requerirá la existencia de razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos debidamente justificadas.



La movilidad geográfica de carácter individual será acordada con el Comité de Empresa y notificada a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. La persona trabajadora afectada tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje a ella y a los familiares a su cargo y de traslado de muebles y enseres, así como una indemnización de entre 3.000 y 6.000 Euros modulada en función del traslado efectivo de residencia y los perjuicios causados a la persona trabajadora, correspondiendo al Comité de Empresa proponer a la Gerencia de la Universidad la cuantía definitiva teniendo en cuenta las condiciones particulares que concurran en cada caso.

Cuando se trate de traslados colectivos irá precedido del período de consultas con los representantes del PAS laboral que establece el Estatuto de los Trabajadores.

3. Las personas trabajadoras que hubiesen sido afectadas por un traslado obligatorio tendrán preferencia, para ocupar las vacantes de necesaria provisión de su grupo y categoría profesional que se produzcan en la localidad de origen, en las dos convocatorias inmediatamente siguientes, de acuerdo con los criterios establecidos por la Gerencia y el Comité de Empresa.

Artículo 26. Movilidad geográfica temporal.

1. Por razones técnicas, organizativas o de prestación de servicio público, la Gerencia podrá efectuar desplazamientos geográficos temporales de sus trabajadores a otros centros de trabajo de la propia Universidad, atendándose en primer término a criterios de voluntariedad, previo informe favorable del Comité de Empresa.
2. Se deberá comunicar por escrito a la persona trabajadora y a sus representantes, con quince días de antelación, haciendo constar tanto las razones del mismo como la duración aproximada del desplazamiento, que en ningún caso podrá superar los doce meses.
3. A la persona trabajadora desplazada, además de sus retribuciones se le abonarán los gastos de viaje y dietas que correspondan al inicio y finalización del período de desplazamiento.

Artículo 27. Movilidad del personal laboral entre Administraciones Públicas.

1. Podrán atenderse las peticiones de permuta entre el personal laboral de administración y servicios fijo de la Universidad de Extremadura y el de otra Administración Pública, siempre que ésta lo autorice, con base en un sistema que garantice el principio de reciprocidad. A tal efecto podrán formalizarse Convenios entre Universidades o con otras Adminis-



traciones Públicas que garanticen el derecho a la movilidad de su respectivo personal y que, previamente, serán informados por el Comité de Empresa.

En todo caso, la Gerencia de la Universidad resolverá las peticiones individualizadas que se realicen, previo informe favorable del Comité de Empresa.

2. La movilidad del personal laboral de otras Administraciones Públicas a la Universidad de Extremadura estará sujeta al establecimiento y cumplimiento de requisitos de equivalencia entre las categorías profesionales de origen y de destino y a la acreditación de la titulación exigida para el acceso.

Artículo 28. Permutas de destino.

1. Se concederán permutas de destino entre el personal laboral de administración y servicios en activo dentro de la Universidad de Extremadura, con sometimiento a los siguientes criterios:
 - a) Los titulares de los puestos a permutar deben ser de la misma, categoría profesional y especialidad, y ser personal laboral fijo de la UEx.
 - b) Los trabajadores solicitantes de la permuta deben contar con una antigüedad mínima de un año en los puestos de trabajo y categorías profesionales que se ocupen en la Universidad de Extremadura.
 - c) En el plazo de tres años a partir de la concesión no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.
 - d) No podrá autorizarse permuta entre trabajadores fijos cuando a alguno de ellos le falten menos de tres años para cumplir la edad ordinaria de jubilación.
 - e) La permuta debe ser informada favorablemente por el Comité de Empresa y las unidades afectadas.
2. Quienes, en virtud de este artículo, hayan obtenido permuta no podrán participar en los concursos de méritos posteriores hasta transcurrido un año desde su autorización.
3. La concesión de permuta no generará derecho al abono de gastos de traslado ni indemnización alguna.

Artículo 29. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista.

1. Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en el centro donde venía prestando sus servicios, para hacer



efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo, del mismo grupo o subgrupo profesional o categoría equivalente, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Universidad estará obligada a comunicarles las vacantes existentes en la misma localidad o en las localidades que los afectados expresamente soliciten.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

2. Las situaciones de violencia que den lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En las actuaciones y procedimientos que pudieran emprenderse y que estén relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

3. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su mismo grupo o subgrupo profesional o categoría equivalente, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Universidad estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.



CAPÍTULO VIII
PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y
CONTRATACIÓN TEMPORAL

SECCIÓN 1.^a Provisión de puestos de trabajo

Artículo 30. Concurso de méritos.

1. Se entiende por concurso de méritos el procedimiento por el cual la Universidad de Extremadura convoca la cobertura de un puesto de trabajo vacante, presupuestariamente dotado y por el que el trabajador fijo de la misma ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto para el que reúne los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo. Se estimará que una plaza se encuentra vacante cuando no esté ocupada definitivamente por personal laboral fijo y no exista reserva de puesto.

Los puestos de trabajo que queden vacantes en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad, y no fueran amortizados definitivamente, antes de la oportuna transformación al régimen administrativo serán sometidos a un proceso de concurso de méritos para su cobertura por personal laboral de administración y servicios fijo que reúna los mismos requisitos de grupo, subgrupo y categoría profesional que los reflejados en dicha relación.

2. Los baremos a aplicar en los oportunos concursos, así como la ordenación de los méritos aportados por los candidatos, serán objeto de negociación entre la Gerencia y el Comité de Empresa.
3. Podrá participar en los concursos de méritos el personal laboral de administración y servicios fijo de plantilla de la Universidad de Extremadura, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto los excedentes voluntarios por interés particular en tanto cumplan el período mínimo previsto en este convenio para esta situación, y los suspensos en firme mientras dure la suspensión. También podrá participar el personal laboral de administración y servicios fijo de otras Universidades, en los términos que se establezcan en los correspondientes Convenios de reciprocidad.

Para poder concursar se deberá pertenecer a la categoría y especialidad a la que se encuentre adscrito el puesto convocado a concurso de méritos, o a una categoría y misma especialidad encuadrada en el grupo o subgrupo superior al del puesto convocado, tener acreditada una permanencia mínima de un año en el último puesto ocupado con la única excepción prevista en este convenio, y cumplir los demás requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria.



El concurso de méritos se resolverá, atendiendo al siguiente orden de prelación:

- Trabajador afectado por traslado obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 del presente convenio.
- Trabajador del mismo grupo o subgrupo, categoría y especialidad.
- Reingreso de excedente sin reserva del puesto de trabajo, del mismo grupo o subgrupo, categoría y especialidad.
- Trabajador del grupo o subgrupo superior y misma especialidad.
- Trabajador del mismo grupo o subgrupo y especialidad afín.

Las afinidades de las distintas especialidades se recogen en el anexo III de este convenio.

4. En el caso de obtener por concurso de méritos un puesto correspondiente a una categoría profesional incluida en un grupo o subgrupo inferior al que se pertenece se perderá la categoría de origen, debiendo realizarse un nuevo contrato de acuerdo a la categoría obtenida y percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto.
5. En los concursos de méritos deberán valorarse los adecuados a las características de los puestos ofrecidos, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados, la antigüedad, y los méritos específicos que se determinen, de acuerdo con lo establecido en los baremos que fije la Gerencia y el Comité de Empresa.

En los baremos se contemplará la valoración máxima aplicable a la existencia de destino previo del cónyuge empleado público o pareja de hecho inscrita legalmente (funcionario o laboral fijo) obtenido mediante convocatoria pública en el municipio donde radique el puesto o puestos solicitados, así como quienes por razones de guarda legal de menores, atención a personas mayores o personas con discapacidad, cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o personas convivientes con el trabajador o trabajadora, siempre que se acceda desde municipio distinto.

6. La valoración de los méritos se realizará por las Comisiones de Valoración establecidas en cada convocatoria, cuya composición está detallada en el artículo 33 del presente convenio.
7. El plazo para la resolución del concurso de méritos será de un mes contado desde el día siguiente al de finalización de la presentación de solicitudes, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto.
8. El plazo para la toma de posesión será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia o un mes si comporta cambio de residencia, empezando a contar dentro de los tres



días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso de méritos. Se podrá diferir el cese, por necesidades del servicio, hasta tres meses.

9. El traslado del trabajador que obtenga un puesto de trabajo por este procedimiento tendrá la consideración de voluntario y en consecuencia no dará derecho a indemnización alguna.
10. Los puestos de trabajo que queden vacantes tras la resolución del concurso de méritos y oferta al personal que solicitara el reingreso, integrarán la convocatoria dirigida a aquellos trabajadores que puedan participar en el proceso de promoción interna conforme a lo previsto en este convenio.
11. El personal que obtenga un puesto de trabajo con destino definitivo deberá permanecer en el mismo un mínimo de un año para poder participar en otro concurso de méritos salvo en los supuestos de remoción, cese o supresión de puestos de trabajo.

Artículo 31. Reingreso de excedentes.

El reingreso al servicio activo de los excedentes sin reserva de puesto se efectuará por medio de la participación de las personas interesadas en el oportuno proceso de concurso para cobertura de puestos vacantes sin amortizar. Sin perjuicio de ello, las personas interesadas podrán solicitar el reingreso en cualquier momento del año, en cuyo caso y si existieran posibilidades para ello, serán adscritos provisionalmente a otros puestos que pudieran estar vacantes, en tanto sean de la misma categoría y especialidad o afín, hasta su cobertura definitiva por el procedimiento de concurso.

En el supuesto de no existir vacante de la misma categoría y especialidad o afín, la persona excedente voluntaria podrá reingresar en la Universidad en categoría inferior a la ostentada, siempre que sea de su misma especialidad o afín a la misma, con ocasión de vacante, en cuyo caso se formalizará contrato de trabajo acorde con la nueva categoría y especialidad. De producirse el reingreso en la categoría en que se mantiene en excedencia voluntaria, se extinguirá automáticamente el contrato que viniera manteniendo.

Artículo 32. Promoción interna.

1. La promoción interna, además de un derecho de los empleados públicos, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que aquéllos van adquiriendo a lo largo de su vida profesional.
2. La promoción interna consiste en el ascenso desde categorías profesionales incluidas en un grupo o subgrupo profesional a categorías de grupo o subgrupo superior o, bien, en el acceso a otras categorías del mismo grupo o subgrupo y diferente especialidad, tras superar las pruebas establecidas al efecto.



3. La promoción interna se llevará a cabo mediante dos sistemas:

- a) Turno ordinario: vendrá determinado por el número de plazas que no hubieran sido cubiertas por el concurso de méritos. El sistema selectivo que se aplicará será el concurso-oposición.
- b) Promoción directa en el puesto: consistirá en la promoción interna al grupo o subgrupo inmediatamente superior, permaneciendo en el puesto que se desempeñaba con carácter definitivo y con igual forma de provisión, para lo cual se procederá, en su caso, a la reclasificación del puesto. Por su naturaleza, esta modalidad de promoción estará reservada a aquellas categorías profesionales, en las que exista una relación funcional efectiva que permita la permanencia en el puesto de trabajo sin que la realización del trabajo asignado se vea afectado sustancialmente por la reclasificación efectuada.

El sistema selectivo que se utilizará será el de concurso-oposición, donde se priorizará en ambas fases la evaluación de la adquisición y formación de conocimientos prácticos a lo largo de la carrera profesional.

4. Las bases de la convocatoria que sirvan de modelo a los procesos que se emprendan para promoción interna, así como los baremos de méritos, ordenación de los méritos aportados, tipo de pruebas y temario aplicables serán determinadas de acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

El baremo aplicable comprenderá un cuarenta por ciento para valoración de méritos en fase de concurso y un sesenta por ciento para valoración de la fase de oposición.

5. Para participar en las pruebas de promoción interna se deberá ser personal fijo de plantilla el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación, y poseer los requisitos exigidos para el acceso a la categoría y grupo o subgrupo en el que se aspira a ingresar. Con la salvedad establecida para los excedentes por cuidados de familiares, el resto de excedentes voluntarios deberán haber cumplido el plazo mínimo de excedencia.

El acceso a categorías profesionales del subgrupo C1 a través del mecanismo de promoción interna requerirá la titulación establecida o una antigüedad de diez años en categorías inferiores, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

6. En las convocatorias podrá establecerse la exención o modificación de las pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso a la categoría de pertenencia.

7. En el caso de obtenerse por promoción interna una plaza en una nueva categoría se aplicará la normativa vigente sobre excedencia voluntaria por prestación de servicios en el



sector público al objeto de ocupar un único puesto de trabajo, debiendo elegirse la categoría en que se permanecerá en activo y en la que se pasará a la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 33. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección para los procesos de concurso de méritos y concurso-oposición de promoción interna serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, tendiendo a la paridad entre mujer y hombre.
2. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.
3. La aprobación de los distintos órganos de selección corresponderá al Rector de la Universidad de Extremadura, y estarán integrados por el Gerente o persona en quien delegue, que actuará como Presidente, cuatro vocales y un funcionario del área de Recursos Humanos, designado por el Gerente, que actuará como Secretario, con voz pero sin voto. Deberán designarse el mismo número de miembros suplentes.

Los vocales, titulares y suplentes, serán designados por sorteo, entre el personal laboral fijo de administración y servicios, de la misma o superior categoría y misma o afín especialidad. En el caso de que no hubiere suficientes vocales conforme se indica, éstos se completarían, igualmente designados por sorteo, entre un censo de empleados públicos acordados entre la Universidad y el Comité de Empresa.

4. Los miembros de los órganos de selección deben poseer la capacitación, competencia y preparación adecuadas.
5. Los miembros de los órganos de selección deberán poseer, al menos, el nivel de titulación exigido para el acceso al correspondiente grupo o subgrupo del Convenio en que se incluyan las plazas de la categoría profesional convocada, o pertenecer a categorías del mismo grupo, subgrupo, o superior del que corresponda a la plaza convocada.
6. El Rector, a propuesta de los órganos de selección, podrá designar asesores especialistas que se limitarán a colaborar exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.
7. De conformidad con lo establecido en el artículo 61.7 del Estatuto Básico del Empleado Público, se podrá designar un observador por parte de cada una de las organizaciones sindicales y/o agrupaciones/asociaciones de trabajadores que estén representadas en el Comité de Empresa, para participar durante todo el proceso selectivo, con voz pero sin voto, excepto en el acto de composición del examen.



8. Los órganos de selección, percibirán las correspondientes indemnizaciones por asistencia, a estos efectos se clasificarán según el grupo o subgrupo al que pertenezcan las plazas de la categoría objeto del procedimiento selectivo. Los observadores participantes en el proceso tendrán derecho a percibir las correspondientes indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 34. Remoción del puesto.

1. El personal laboral de administración y servicios que acceda a un puesto por concurso de méritos podrá ser removido por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto, realizada a través de la Relación de Puestos de Trabajo que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporten inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.
2. La propuesta motivada de remoción será formulada por el responsable de la unidad donde se ubique funcionalmente el puesto de trabajo, enviándose a la Gerencia quién lo notificará a la persona interesada para que en el plazo de diez días hábiles formule las alegaciones oportunas. La propuesta definitiva se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa que emitirá un informe en el plazo de diez días hábiles, transcurridos los cuales se volverá a dar audiencia a la persona interesada, siendo finalmente la Gerencia quien resolverá.
3. Al personal fijo removido se le atribuirá el desempeño provisional de un puesto de su categoría o grupo, en el mismo municipio, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo. En caso de no existir vacante quedará a disposición de Gerencia.

Artículo 35. Libre designación.

1. La facultad de proveer los puestos de libre designación será del Rector. Sólo podrán cubrirse por este sistema aquellos puestos que, excepcionalmente, se determinen en la Relación de Puestos de Trabajo, en atención a la naturaleza de sus funciones.
2. La designación se realizará previa convocatoria pública en la que, además de la descripción del puesto y requisitos para su desempeño contenidos en la Relación de Puestos de Trabajo, podrán recogerse especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas al mismo.
3. La adjudicación se realizará a propuesta del Gerente, previo informe no vinculante de la persona responsable de la unidad a que esté adscrito el puesto de trabajo, en el plazo máximo de dos meses contados desde la finalización del plazo de presentación



de solicitudes. Las resoluciones se motivarán con referencia al cumplimiento, por parte de la persona trabajadora elegida, de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria, y la competencia para proceder al mismo.

4. El personal laboral de administración y servicios fijo designado para estos puestos podrá ser cesado con carácter discrecional mediante resolución motivada referida a la competencia para adoptarla, siendo adscritos definitivamente a un puesto de trabajo de su categoría, grupo o subgrupo profesional, en el mismo municipio, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo.

Artículo 36. Otras formas de provisión definitiva.

1. Permutas. El personal que acceda a otro puesto de trabajo como consecuencia de la permuta autorizada con arreglo a lo previsto en este convenio ocupará los nuevos destinos de forma definitiva.
2. Redistribución de efectivos. Con carácter excepcional y en aplicación de lo dispuesto en la normativa vigente, el personal laboral de administración y servicios fijo que ocupe con carácter definitivo puestos no singularizados podrá ser adscrito, por necesidades del servicio, previa consulta a las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Universidad de Extremadura, a otros de la misma naturaleza e idénticas retribuciones siempre que para su provisión esté previsto el mismo procedimiento, sin que suponga cambio de municipio y previa audiencia al interesado cuando el cambio comporte traslado a otro centro de trabajo, debiendo pertenecer el trabajador al mismo grupo o subgrupo profesional y contar con la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral.

El nuevo puesto tendrá carácter definitivo y el órgano competente para acordar la redistribución de efectivos será el Gerente mediante resolución motivada que se comunicará al Comité de Empresa. En caso de desacuerdo de la persona trabajadora, con carácter previo a la resolución definitiva, se requerirá negociación entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

El cómputo de un año a que se refiere el artículo 30.11 de este convenio se iniciará, en su caso, desde la fecha en que se accedió con el carácter definitivo al puesto que se desempeñaba en el momento de la redistribución.

3. Reasignación de efectivos. El personal laboral de administración y servicios cuyo puesto de trabajo sea objeto de supresión como consecuencia de un Plan de Empleo podrá ser destinado a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos, que se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad concretados en el referido Plan.



La adscripción al puesto adjudicado por reasignación de efectivos tendrá carácter definitivo.

4. Por motivos de salud. El personal cuya capacidad haya disminuido podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones dentro de los puestos disponibles, de acuerdo con la regulación específica de los diversos supuestos que se contemplan en este convenio en el Capítulo referido a Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 37. Comisiones de servicios.

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 24, 40 y 41 de este convenio, cuando un puesto de trabajo quede vacante definitiva o temporalmente, podrá ser cubierto, en caso de urgente necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario por un trabajador fijo de plantilla que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la Relación de Puestos de Trabajo.
2. El personal en comisión de servicios percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo desempeñado.
3. Si a resultas del procedimiento de comisión voluntaria no se cubriera la vacante, podrá acordarse una comisión de servicios de carácter forzoso, sin que pueda producirse cambio de localidad ni merma económica.
4. Las comisiones de servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable, en caso de no haberse ocupado el puesto con carácter definitivo, hasta su cobertura, siendo otorgadas por el Gerente. En caso de ser varios los solicitantes, se atenderá, sucesivamente, al siguiente criterio:
 - Mayor antigüedad en la Unidad, Departamento o Servicio del puesto de trabajo a ocupar.
 - Mayor antigüedad en la especialidad y afinidad del puesto de trabajo a ocupar.
 - Mayor antigüedad en la Universidad de Extremadura.
5. El puesto de trabajo así ocupado será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.
6. Al personal en comisión de servicios se les reservará el puesto de trabajo de origen y percibirán la totalidad de sus retribuciones con cargo a los créditos incluidos en los programas en que figuren dotados los puestos de trabajo que realmente desempeñan. El desempeño de un puesto en comisión de servicios se tendrá en consideración en los baremos de concursos del correspondiente proceso de selección, y para el reconocimiento de nivel de carrera profesional horizontal, en cualquier caso.

**Artículo 38. Adscripción provisional.**

1. Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos: remoción o cese en puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación; supresión del puesto de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo; reingreso al servicio activo del personal sin reserva de puesto de trabajo, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto; solicitudes de traslado formuladas por personas trabajadoras de otras Universidades; y las que se encuentren en las situaciones previstas en el artículo 29 de este convenio.
2. Para el traslado de personas trabajadoras fijas de plantilla de otras Universidades será en todo caso requisito imprescindible que la Universidad de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que permita esta situación o la participación en concursos al personal laboral administración y servicios fijo de la Universidad de Extremadura.
3. La adscripción se producirá en puestos vacantes, entendiéndose por tales los que no se encuentren ocupados por personal fijo, de la categoría y especialidad de la persona solicitante que no se encuentren ya convocadas en un proceso de provisión de puestos o de selección a turno de promoción. Si existiesen varias vacantes la persona trabajadora podrá elegir la unidad que considere más adecuada en un plazo no superior a diez días hábiles de recibir la oferta de vacantes. En el caso de que hubiese varias vacantes de la misma categoría ocupadas por personas contratadas temporales dentro de la unidad elegida por la persona trabajadora, sería desplazada la persona temporal con mayor antigüedad de los que superen dos años, y si no hubiese ninguna en dicha situación el de menor antigüedad acumulada en la Universidad y en caso de empate la de menor antigüedad en la categoría profesional.
4. Los puestos asignados mediante adscripción provisional deberán incluirse necesariamente en la primera convocatoria de provisión y el personal adscrito tendrá obligación de participar en la misma, debiendo solicitar el puesto que ocupa provisionalmente y, en su caso, aquellos otros puestos a cuyas características se ajuste. Si no obtuviesen destino definitivo se adscribirán definitivamente a alguno de los puestos resultantes, en la misma localidad, en su categoría profesional o de categoría afín.

Artículo 39. Encomienda de funciones.

1. Excepcionalmente y por necesidades del servicio el Gerente podrá encomendar el desempeño temporal de funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo, realización de proyectos concretos, o para la realización de tareas que por su mayor volumen temporal u otras razones justifi-



casas, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas. En estos casos la persona trabajadora deberá prestar su consentimiento y percibirá la compensación retributiva que se establezca por la participación en proyectos o tareas concretas.

2. El personal laboral de administración y servicios sujeto a este convenio podrá participar en proyectos o contratos de investigación previstos en la Ley Orgánica de Universidades, siempre que no afecte negativamente a la prestación de los servicios, ni a su jornada u horario de trabajo, y siendo con cargo al proyecto las posibles retribuciones a percibir.

SECCIÓN 2.^a Provisión temporal de puestos de trabajo

Artículo 40. Normas generales en la provisión de puestos de trabajo por personal permanente.

1. La Universidad de Extremadura procederá, con la mayor diligencia posible, a la cobertura de los puestos de trabajo que, por vacante, ausencia o baja temporal de una persona trabajadora, se prevea que pueden producirse perjuicios para el servicio, procediéndose a su inminente cobertura mediante Comisión de Servicios, o a o por movilidad funcional establecida en el artículo 24 de este convenio.
2. En el supuesto de procederse a la cobertura temporal de un puesto de trabajo vacante de naturaleza permanente, la Universidad lo incluirá obligatoriamente en el siguiente proceso selectivo que se convoque con arreglo a lo previsto en este convenio.

Artículo 41. Normas generales en la provisión de puestos de trabajo por personal no permanente.

1. La Universidad de Extremadura procederá a la contratación de personal laboral no permanente para la realización de trabajos, tanto de carácter permanente como temporal que, por la naturaleza de la actividad, no puedan ser atendidos por personal laboral de administración y servicios fijo. Dichos contratos se celebrarán conforme a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y ajustándose al procedimiento acordado entre la Gerencia y el Comité de Empresa, en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del presente convenio, y demás normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal.
2. Los contratos de duración determinada que se formalicen tendrán el siguiente tratamiento en cuanto a la duración y objeto del contrato:



- 2.1. El contrato por obra o servicio determinado tendrá como objeto la realización de un trabajo relacionado con un servicio o actividad determinada cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Pueden ser objeto de este contrato las actividades que a continuación se detallan:
 - a) Aquellas que se deriven de una aplicación presupuestaria finalista, sea cual sea su procedencia.
 - b) Aquellas actividades que, aun no teniendo un crédito finalista, por el período en que se realizan y lo específico de la función, tienen conferida sustantividad propia dentro de la actividad de la Universidad.
- 2.2. El contrato eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas se realizará con una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce, contados a partir del momento en que se produzcan tales circunstancias. Si la contratación se realiza por períodos inferiores al anteriormente citado, los contratos serán prorrogables hasta alcanzar dicho límite.
- 2.3. Se acudirá a la modalidad de contrato por interinidad en aquellos supuestos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo y cuando por razones de urgencia hubiere de proveerse alguna vacante.

Estos contratos durarán hasta que se reincorpore la persona sustituida, finalice el proceso de selección correspondiente al puesto en cuestión, se cubra por personal laboral fijo, o se suprima o amortice el puesto de que se trate.
- 2.4. Los contratos de relevo vinculados a jubilación parcial se ajustarán a las previsiones contenidas en la Ley General de la Seguridad Social, Estatuto de los Trabajadores y normas que le sirvan de desarrollo.
3. En el supuesto de procederse a la cobertura de un puesto de trabajo de naturaleza permanente, la Universidad lo incluirá obligatoriamente en el siguiente proceso selectivo que se convoque con arreglo a lo previsto en este convenio.
4. En ningún caso, la Universidad de Extremadura utilizará las empresas de trabajo temporal para la contratación de trabajadores.

Artículo 42. Bolsa de trabajo.

1. En la Universidad se formalizará una bolsa de trabajo por cada categoría profesional y especialidad, que servirá para seleccionar al personal interino contratado por duración determinada mediante riguroso orden, conforme se vayan produciendo las necesidades a



cubrir, que será pública, así como sus pertinentes actualizaciones y comunicadas puntualmente al Comité de Empresa.

Dicha bolsa se confeccionará con aquellos aspirantes que, sin haber superado las correspondientes pruebas selectivas, hayan aprobado al menos el primer ejercicio.

La bolsa referida a la modalidad de contrato de relevo vinculado a jubilación parcial se confeccionará con aquellos aspirantes que, en la convocatoria del puesto de trabajo pertinente, no fueron seleccionados para realizar el citado contrato.

2. Los criterios por los que se regirá la citada bolsa serán los determinados en el Acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa, sobre regulación de los criterios por los que se rige la bolsa de trabajo del personal laboral vigente a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.
3. Cuando no existan bolsas de trabajo derivadas de pruebas selectivas de convocatorias anteriores, se procederá a una convocatoria pública para la cobertura temporal de plazas, sujeta a los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

CAPÍTULO IX

JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 43. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral será el tiempo de trabajo que debe prestarse de forma efectiva en un determinado período de tiempo, y que para el colectivo acogido a este convenio será de treinta y siete horas y media semanales de promedio en cómputo anual en jornada ordinaria.
2. La jornada laboral, en función de su forma de prestación, podrá ser ordinaria o especial:
 - a) Tendrá el carácter de jornada ordinaria:
 - Jornada continuada. Es aquella que se realiza de lunes a viernes, en jornada fija de mañana o tarde, que se efectuará en horario de 7:45 a 15:15 horas, o de 14:30 a 22:00 horas.
 - Jornada a turnos. Se realiza esta jornada cuando las personas trabajadoras ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo, de lunes a viernes en horario de 7:45 a 15:15 horas o de 14:30 a 22:00 horas mañana o tarde, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en turnos diferentes, de carácter rotatorio, en el período temporal de un mes.



No obstante lo anterior, se establece la posibilidad de flexibilización horaria, de carácter voluntario y sin retribución adicional, de modo que aquellos empleados que realicen su actividad en jornada continuada de mañana o tarde, podrán mantener el horario fijo de 8:00 a 15:00 horas, o de 15:00 a 22:00 horas, con la obligación de completar las dos horas y media restantes en una jornada de mañana o tarde a la semana, según corresponda en cada turno, en horario de 9:30 a 12:00 ó 17:00 a 19:30 horas, en cada caso.

- Jornada de mañana y tarde. Excepcionalmente, podrá realizarse esta jornada, de lunes a viernes, en dos períodos separados entre sí por un tiempo de descanso mínimo de una hora y media, que se adecuará a las necesidades del servicio.

A estos efectos, la jornada partida de aquellos puestos catalogados como tal en la relación de puestos de trabajo del personal laboral implicará el cumplimiento de una parte en horario de mañana de lunes a viernes, ambos inclusive, de 9:00 a 14:30 horas; y en horario de tarde de 17:00 a 19:30 horas, de lunes a jueves, ambos inclusive. No obstante, este régimen general, podrá adecuarse conforme a las necesidades de la actividad del Departamento o unidad funcional, cumpliéndose en todo caso el horario fijo de mañana de 9:00 a 14:00 horas.

- Teletrabajo. Toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual se puede desarrollar parte de la jornada laboral fuera de las dependencias administrativas con plenas garantías de las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad, de protección y confidencialidad de los datos, mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de las políticas de calidad de los servicios públicos y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos. A este tipo de jornada le será de aplicación lo establecido en la disposición transitoria cuarta de este acuerdo.

b) Tendrá el carácter de jornada especial:

- Jornada de disponibilidad permanente o especial dedicación. Se realizará una jornada de trabajo de treinta y siete horas y media semanales, sin perjuicio del aumento de horario que sea preciso por guardias localizadas o necesidades del servicio en razón a la naturaleza especial de este régimen o la disponibilidad para el desempeño de los cometidos inherentes al puesto, pudiendo desarrollarse el mismo por las mañanas, tardes o noches.

Los puestos de trabajo sujetos a este tipo de jornada y su régimen específico serán objeto de negociación entre la Gerencia y el Comité de Empresa, y en todo caso, son objeto de este tipo de jornada los puestos de conductores del Consejo de Dirección de la Universidad y los de mantenimiento especializado.



- Jornada de vigilancia nocturna. Se fija para aquellos puestos que por su cometido deberán realizar una jornada comprendida entre las 22 horas y las 8 de la mañana.
3. La Relación de Puestos de Trabajo establecerá el tipo de jornada asignado a cada puesto de trabajo.
 4. En aquellos puestos de trabajo que deban estar cubiertos de manera permanente, así como en aquellos lugares de trabajo que precisen atención en sábado, domingo o festivos, se establecerá una jornada diferenciada y rotatoria manteniendo la distribución semanal sin sobrepasar el cómputo de 150 horas cada cuatro semanas, previa negociación entre la Gerencia y el Comité de Empresa.
 5. En todos los casos previstos anteriormente, y como consecuencia de la ampliación de la jornada laboral a treinta y siete horas y media semanales por aplicación directa de la normativa básica del Estado, los empleados podrán solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, con el límite máximo de un tercio de la jornada efectiva, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio.
 6. Cualquier contrato con una jornada inferior a las treinta y siete horas y media semanales serán considerados a tiempo parcial. No obstante, cuando se produzcan nuevas necesidades de servicio en la unidad orgánica del contratado a tiempo parcial, se procurará cubrir las, siempre que existan disponibilidades presupuestarias, con la ampliación del máximo de horas de estos contratos y solo se recurrirá a contrataciones temporales cuando no sea posible la medida aquí establecida.
 7. Los empleados que se acojan al régimen de flexibilidad previsto en el apartado 2 a) de este artículo, y las modificaciones o concreciones horarias que se puedan producir por lo indicado en el mismo apartado, referido a jornada partida, producirán efecto tras la solicitud de los afectados y resolución que dicte la Gerencia al respecto.

Artículo 44. Período de descanso.

1. Dentro de la jornada diaria, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso diario de veinte minutos que se computará como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.
2. El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo. En aquellas unidades en que sea necesaria la prestación de servicios en sábado, domingo o festivo, podrán establecerse otros días de descanso.

**Artículo 45. Jornada reducida.**

1. Se entiende por jornada reducida aquella cuya duración se acorta en una parte del tiempo previsto para la jornada ordinaria, por causa establecida.
2. Se establecen los siguientes supuestos que implican la reducción de la jornada, sin perjuicio de su aplicación a aquellos otros que legalmente pudieran fijarse:

- a) Por cuidado de hijo menor de doce meses. Cualquiera de los cónyuges indistintamente, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de doce meses, incluidos los supuestos de adopción legal, que podrá ser dividido a petición del interesado en dos fracciones de media hora cada una, o bien ser sustituido por una reducción de jornada laboral en media hora al inicio y el final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. En caso de parto o adopción múltiples, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos.

Por decisión de la madre, la hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de los hijos menores de doce meses, podrá ser sustituida por un permiso que acumule en jornadas completas el referido tiempo.

En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de doce meses.

- b) Por razones de guarda legal. Las personas trabajadoras que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65 %, que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción. Al margen de dicho horario, la realización de una segunda actividad requerirá el previo reconocimiento o autorización de compatibilidad.

- c) Por nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. La persona trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, mientras el hijo permanezca hospitalizado, con la disminución proporcional de sus retribuciones.



- d) Por cuidado de familiares. Tendrá el mismo derecho previsto en la letra anterior, y en las mismas condiciones, quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de alguien que esté al cuidado de la persona trabajadora cuando se acredite debidamente la convivencia que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada es un derecho individual de las personas trabajadoras, sin discriminación de sexo. Si dos o más personas trabajadoras de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre las mismas, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- e) Por recuperación de enfermedad. Las personas trabajadoras que en procesos de recuperación por razón de enfermedad precisen una reducción de jornada, podrán solicitarla hasta en un medio, pudiendo ser concedida siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con una reducción proporcional de sus retribuciones.
- f) Por causa festiva o período estival. En el calendario laboral anual podrá fijarse una jornada reducida por período festivo, sin merma de la retribución. Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, las personas trabajadoras con hijos, descendientes, ascendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33 % de los anteriores, y siempre que convivan con la persona solicitante y dependan de ésta, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva (de 9:00 a 14:00 horas) desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

Igualmente, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, las personas trabajadoras que tengan a su cargo personas que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, siempre que convivan con el solicitante y dependan de éste.

La adaptación horaria producida con ocasión de la jornada de verano, se recuperará en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral, respetando en todo caso la duración mínima de la jornada en cómputo anual.



- g) Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Se atenderá a la disposición reglamentaria que establezca las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Asimismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen General de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

- h) Por finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia. Las personas trabajadoras que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Universidad podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la Universidad deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Universidad pueda recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la persona trabajadora justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo, en este supuesto, analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.



- i) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo.
3. La concreción del horario y la determinación del período de reducción de jornada, contemplada en las letras b), c) y d) del punto anterior, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la Gerencia con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 46. Horario.

1. Se entiende por horario la duración de la jornada laboral, con indicación del comienzo y final de la misma. A estos efectos, el régimen de horarios de trabajo será el específicamente contenido en el artículo 43.2 de este convenio.
2. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
3. Los trabajadores que por el desempeño de un puesto de trabajo tengan asignada una jornada especial de disponibilidad permanente o especial dedicación, el tiempo de presencia fuera de la jornada ordinaria por causa de espera, expectativas, servicios de guardia, averías u otras causas similares que, una vez sumado el tiempo efectivo de trabajo empleado en las tareas propias del puesto de trabajo, supere la jornada máxima diaria, no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

La fecha de disfrute del exceso de horas se fijará, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, de común acuerdo entre el responsable de la unidad y el trabajador; en caso de no alcanzarse acuerdo se disfrutará en el plazo máximo de cuatro meses desde su realización.

No se considerará tiempo de presencia ni tiempo efectivo de trabajo, el tiempo empleado en:

- Alojamiento (de 23:00 horas a 8:00 horas del día siguiente).
- Manutención (una hora para el almuerzo y otra hora para la cena)
- Tiempo en que ya no sean necesarios los servicios del trabajador, independientemente de que esté fuera del domicilio habitual y siempre que no interfiera en el horario establecido en el punto anterior.

**Artículo 47. Cumplimiento del horario y jornada.**

1. La responsabilidad del cumplimiento de la jornada y horario es personal de cada trabajador. Los responsables de las unidades velarán por el cumplimiento de lo establecido en materia de jornadas y horarios de trabajo en el calendario laboral, en este convenio, y en la normativa vigente en dicha materia, proponiendo la adopción de las medidas necesarias para la corrección de infracciones e incumplimientos.
2. La Universidad potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando, en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción.

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

3. Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia en que se alegue causa de enfermedad o incapacidad temporal requerirán ser comunicadas o solicitadas de modo inmediato al responsable de la unidad correspondiente, aportándose la correspondiente justificación, siguiendo los procedimientos establecidos en la Universidad sobre esta materia.

Artículo 48. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes, con objeto de apoyar la calidad y la estabilidad en el empleo, coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias que sean susceptibles de transformación en empleo estable.
2. En aquellos supuestos que, por necesidades urgentes de tipo coyuntural ocasional, por razones de urgencia o motivadas por situaciones imprevistas resulte imprescindible y justificada la realización de una jornada de trabajo superior a la habitual, el exceso de la misma se compensará en tiempo de descanso a razón de dos horas por hora trabajada, y dos horas y treinta minutos cuando hayan sido efectuadas en sábados, domingos o festivos, si no formasen parte de la jornada ordinaria del puesto.

Excepcionalmente, cuando las necesidades del servicio impidan el cumplimiento del párrafo anterior, se procederá a su correspondiente compensación económica.



3. La fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre el responsable de la unidad y el trabajador; en caso de no alcanzarse acuerdo se disfrutará en el plazo máximo de cuatro meses desde su realización.
4. Se excluye de la aplicación de este concepto el tiempo dedicado a la realización de trabajos para proyectos o contratos de investigación fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 49. Calendario laboral.

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de horarios del personal de administración y servicios de la Universidad, aplicándose a todas las unidades de la Universidad.
2. Se aprobará por la Gerencia, previa negociación en la Mesa Negociadora de la Universidad, antes del 1 de febrero de cada año. Hasta la aprobación del nuevo calendario anual seguirá vigente el correspondiente al año anterior con las adaptaciones de fechas que resulten imprescindibles.
3. A través del calendario laboral se fijarán los horarios y turnos de trabajo, los períodos de vacaciones y permisos y los de reducción de jornada, así como los actos oficiales de carácter académico y las normas para el disfrute de los días de libre disposición. No obstante, el calendario laboral incorporará dos días adicionales de permiso por asuntos particulares cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

A estos efectos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Calendario Académico al objeto de adecuarse al mismo.

CAPÍTULO X**VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS****Artículo 50. Vacaciones anuales.**

1. Todas las personas trabajadoras acogidas a este convenio tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:



- a) Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- b) Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- c) Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- d) Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el párrafo anterior, se podrán solicitar en cualquier fecha del año el disfrute independiente de hasta nueve días (9) hábiles por año natural.

A los efectos del total de días previstos para vacaciones anuales, se considerarán días hábiles los días de la semana no festivos de lunes a viernes, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El derecho se hará efectivo a partir del día natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada, y el disfrute se hará en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

2. El disfrute de vacaciones anuales se realizará normalmente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiéndose autorizar otras fechas si las necesidades del servicio lo permiten.
3. Si por necesidades del servicio el empleado público debiera disfrutar totalmente sus vacaciones fuera del período referido, tendrá derecho a diez días hábiles adicionales, igualmente fuera de ese período.
4. Si en el día de inicio de las vacaciones anuales o durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, permiso acumulado de lactancia, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el período que reste en uno distinto.

En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar:

- En los casos de incapacidad, una vez finalice ésta y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, se iniciará su disfrute inmediatamente después de su incorporación; y



- En los demás casos, al finalizar el período del permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el caso de que la relación laboral haya finalizado, la persona afectada tiene derecho a percibir la compensación económica que le corresponda por este motivo, de conformidad con la legislación vigente.

5. El derecho a elección de turno será rotatorio, salvo acuerdo entre el personal afectado.
6. Las trabajadoras que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad podrán acumular al final del mismo el período anual de vacaciones o parte del mismo que les corresponda, aun cuando hubiera ya finalizado el año natural a que tal periodo correspondiera.

Artículo 51. Vacaciones de Navidad y Semana Santa.

1. Se disfrutarán en dos turnos de siete días naturales a elegir entre los establecidos en el calendario laboral.
2. Estas vacaciones se tomarán estableciéndose los correspondientes turnos, supeditados a las necesidades del servicio. Salvo en este supuesto no se podrán disfrutar fuera de los turnos establecidos.
3. El derecho al disfrute de este período de vacaciones se otorgará cuando el trabajador haya prestado servicios ininterrumpidos en los tres meses anteriores al turno correspondiente. En caso contrario, se prorrateará el período de disfrute proporcional al tiempo de servicio prestado.

Artículo 52. Actos oficiales de ámbito universitario.

1. Las personas trabajadoras acogidas a este convenio tendrán derecho al disfrute de permiso retribuido en los días que por calendario laboral se especifiquen como de celebraciones oficiales académicas, patronales o institucionales.
2. El derecho afectará, en exclusividad, para aquellas fiestas que no sean generales para toda la Universidad, a las personas trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo correspondiente. No obstante, ello, deberán mantenerse los servicios que se consideren como imprescindibles para el funcionamiento de la Universidad en ese día, de modo que el personal que preste sus servicios en estas fechas festivas será recompensado con descanso en otras que sean elegidas por ellos mismos, sujeto a las necesidades del servicio.

**Artículo 53. Permisos retribuidos.**

1. La persona trabajadora, previa justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Por la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo, cinco días naturales, ampliables en un día si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual del trabajador.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y de cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Si se tiene derecho al permiso previsto en los dos apartados anteriores, el inicio del permiso será determinado por la persona trabajadora, y su disfrute se realizará de forma continuada, sin interrupción, hasta completar los días que pudieran corresponderle.

- c) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo indispensable para atenderlos.
- d) Por traslado de domicilio habitual sin cambio de residencia, un día; si comporta traslado de localidad, hasta tres días.
- e) Por el tiempo indispensable para someterse a técnicas de fecundación asistida, realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.



Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- g) Por razones de guarda legal, conforme a lo previsto en el artículo 45.2 b) de este convenio.
- h) Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- i) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.



En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

- j) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.



Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

k) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: de acuerdo con el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tendrá la siguiente duración que se aplicará de forma progresiva:

- En 2020, la duración del permiso será de doce semanas, de las cuáles las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento o de la decisión judicial.
- En 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas, de las cuáles las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento o de la decisión judicial.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.



En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados h), i), y j) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- I) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.



Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada establecida en el artículo 45.2.i) de este convenio o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Universidad de Extremadura.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- m) La persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 16 años o a las personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral. La persona trabajadora deberá justificar las circunstancias de la urgencia y la necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón de las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria. En el caso de que el padre y la madre fueran empleados públicos al servicio de la Universidad de Extremadura, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Deberá acreditarse documentalmente el parentesco y la duración de la consulta. En caso de no acudir al trabajo se computará como uno de los días de permiso retribuido previstos en el punto 2 de este artículo.

- n) Las personas trabajadoras que tuvieran a su cargo hijos discapacitados podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- o) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, conforme a lo previsto en el artículo 45.2 g) de este convenio.

2. Las personas trabajadoras podrán disfrutar hasta seis días al año por asuntos particulares, sin necesidad de justificar los motivos, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo, o la parte proporcional en caso contrario.

Asimismo, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho se hará efectivo a partir del día natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.



La concesión de estos días queda sujeta a razones y justificadas necesidades del servicio, previa conformidad del responsable de la unidad correspondiente, pudiendo ser acumulados a las vacaciones anuales y a los períodos de Semana Santa y Navidad solicitados por el interesado. En todo caso, la fecha límite de disfrute de los días de permiso referidos será la de 31 de enero del año siguiente al que correspondan.

3. Mediante los calendarios laborales podrán establecerse medidas de compensación para el caso de que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o en día no laborable para el personal al servicio de la Universidad de Extremadura, se incrementarán en dos días más los días previstos en el apartado anterior. Asimismo, en los días en que alguna festividad laboral de ámbito nacional, de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por la Comunidad Autónoma, o de ámbito autonómico coincida en sábado, se añadirá, como máximo un día de permiso.

Artículo 54. Licencias.

1. Las personas trabajadoras podrán disfrutar de las siguientes licencias:

- a) Por razón de matrimonio o pareja de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o equivalente, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores, en todo o en parte, al día en que se celebre el matrimonio o se produzca la inscripción. Condicionado a las necesidades del servicio, se podrá acumular el periodo vacacional no disfrutado a la licencia por razón de matrimonio o pareja de hecho.

- b) Con objeto de facilitar la formación profesional y el desarrollo personal, podrán concederse en los siguientes supuestos:

- b.1. Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que exista informe favorable del jefe de la unidad orgánica en que preste sus servicios el trabajador. Si dicha licencia se concediese por interés propio de la Administración, el trabajador tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.

- b.2. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas obligatorias de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo de la Universidad de Extremadura, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida durante los días de celebración de los mismos.

- b.3. Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, con una duración máxima de cuarenta horas al año, cuando el curso se celebre fuera del ámbito



de la Administración Pública y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo que ocupe el trabajador o con su carrera profesional en la Administración, con carácter retribuido y condicionado a las necesidades del servicio.

- b.4. Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, con una duración máxima de tres meses por año natural, y sin percibo de retribuciones.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por los centros oficiales de formación para empleados públicos dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura destinados a mejorar la capacitación profesional o la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, así como los cursos organizados por los promotores previstos en el marco de los acuerdos de formación continua, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

- c) Para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas, se concederá licencia no retribuida por el tiempo estrictamente necesario para su realización.
- d) Podrá concederse licencia por asuntos propios, sin derecho a retribución, por periodo no inferior a diez días y una duración máxima acumulada de un año cada tres, y siempre condicionada a las necesidades del servicio. A los efectos del devengo de pagas extraordinarias, el tiempo de duración de esta licencia no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, sin perjuicio de su cómputo, en todo caso, a efectos de antigüedad. Mientras se disfruta de esta licencia no se podrá realizar ninguna otra actividad, pública o privada, para cuyo ejercicio la legislación de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas requiere disponer de autorización o reconocimiento de compatibilidad, salvo que con carácter previo a su inicio se hubiera otorgado ésta de forma expresa.
- e) Las personas trabajadoras al servicio de la Universidad de Extremadura, sea cual sea su régimen de previsión o seguridad social, disfrutarán de licencia por enfermedad cuando se encuentren en situación de baja por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja y los sucesivos de conformación, en su caso, expedidos por el facultativo competente.
- f) Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe



preceptivo y favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Extremadura.

- g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a la concesión de licencia para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinen en la normativa vigente sobre esta materia.
2. Podrán concederse licencias especiales, de duración superior a un mes e inferior a un año, para la realización de actividades en otras Universidades, centros o instituciones públicas o privadas, encaminadas a la mejora de la gestión de los servicios de la Universidad de Extremadura, de acuerdo con la normativa que al efecto apruebe el Consejo de Gobierno de la Universidad, previa negociación en la Mesa Negociadora de la Universidad de Extremadura.

CAPÍTULO XI

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 55. Principios generales.

1. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de formación, reciclaje y perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la propia Universidad.
2. Asimismo, la Universidad garantizará la formación permanente del personal acogido a este convenio, promoviendo Convenios de colaboración con entidades formativas y facilitando su participación en cursos de perfeccionamiento o especialización organizados por otros entes públicos o privados cuando resulte de interés para la mejor realización de sus funciones en la Universidad.

Artículo 56. Plan de Formación.

El Plan de Formación para el personal laboral acogido a este convenio se integrará en el general que, anualmente, se determine para el Personal de Administración y Servicios de la Universidad. A tal efecto, el mencionado Plan se negociará en el seno de la Comisión de Formación, en el primer trimestre del año, en la que participan los representantes de los trabajadores, y contemplará las actuaciones formativas necesarias, consignándose anualmente una partida presupuestaria para facilitar la formación de los empleados públicos de la Universidad.



Dentro de la perspectiva de intereses que concurren en la actividad laboral del personal acogido a este convenio, se llevará a los distintos Planes que se negocien la iniciativa de que su contenido se encuadre en, al menos, las modalidades de perfeccionamiento para el puesto de trabajo, formación general, apoyo a la promoción y cursos de reconversión para facilitar la adaptación de los trabajadores a nuevos puestos de trabajo.

Artículo 57. Tiempo para la formación.

1. El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por la Universidad para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y aquellos inscritos en los planes de formación continua en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio.

La Universidad determinará la asistencia obligatoria o facilitará la voluntaria en aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en función de las necesidades organizativas, de la mejor prestación de los servicios, así como para asegurar la adecuación en el empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

2. Las personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, si lo hubiere en su puesto de trabajo, mientras dure la realización del mismo, así como la adaptación de la jornada diaria para la asistencia a clase, siempre que los estudios cursados sólo tuviesen un turno de impartición y las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Asimismo, y en los términos previstos en este convenio, se tendrá derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

En cualquier caso, será condición indispensable que la persona trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Artículo 58. Asistencia a otras actividades.

La Universidad podrá enviar a sus empleados a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficios para los órganos o servicios. En estos casos se abonará al trabajador, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda.



CAPÍTULO XII RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

Artículo 59. Normas generales.

Será de aplicación al personal afectado por este convenio las normas contenidas en la legislación estatal vigente sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO XIII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 60. Principios generales.

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

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

Artículo 61. Acción preventiva y política preventiva.

1. La acción preventiva en la Universidad de Extremadura está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas establecidas de conformidad con los principios generales enunciados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras se tomarán en consideración tanto indicadores de salud de éstas, como la información proporcionada por ellas que resulte procedente para realizar dicha evaluación. En todo caso, la



metodología para la evaluación de riesgos se realizará por la Universidad, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud.

2. La Universidad debe establecer un plan de prevención que recoja la planificación a partir de una evaluación inicial de riesgos de los puestos de trabajo de la misma. En este orden, deberá consultarse a los representantes del PAS laboral acerca del procedimiento de evaluación a utilizar, estableciéndose fases y prioridades en función de la magnitud de los riesgos y el número de personas trabajadoras expuestas a los mismos.
3. La Universidad deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y establecer planes de autoprotección para todos sus centros y dependencias.
4. La Universidad facilitará el acceso a los locales y puestos de trabajo a las personas trabajadoras que tengan las condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificultan su movilidad física y los medios necesarios para desarrollar su trabajo.

Artículo 62. Servicio de Prevención.

1. El Servicio de Prevención de la Universidad de Extremadura constituye una unidad organizativa que estará constituida según lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la normativa de desarrollo de la misma, siendo el encargado de ejecutar la política de acción preventiva de la Universidad.

A estos efectos, la Universidad potenciará su dotación con el conjunto de los medios humanos y materiales necesarios para desarrollar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

2. La Relación de Puestos de Trabajo del personal de administración y servicios de la Universidad contemplará la estructura del Servicio de Prevención que deberá contar con personal que acredite la debida cualificación y formación establecidas legalmente. Los integrantes del Servicio de Prevención se dedicarán de forma exclusiva a la actividad preventiva en el seno de la Universidad.

Artículo 63. Participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

1. La participación de personas trabajadoras de la Universidad de Extremadura en las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral se articulan a través de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.
2. Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de las personas trabajadoras en todo lo relacionado con la seguridad y



salud laboral en el ámbito de la Universidad, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales. En cuanto al número, competencias y facultades, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La designación de los Delegados de Prevención se efectuará por las organizaciones sindicales por y entre los representantes del personal, atendiendo a la representatividad que éstas ostenten en el ámbito de la Universidad de Extremadura, siendo modificado, si fuera el caso, con el resultado obtenido en cada proceso de elecciones sindicales, al objeto de adaptar la representatividad existente en cada momento.

Para el ejercicio de su función representativa, los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario retribuido mensual de cuarenta horas. No se computará en este crédito las horas que se utilicen para asistir a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, a las convocadas por la Universidad en materia de prevención de riesgos, las horas dedicadas a formación, las utilizadas para acompañar a los técnicos en la evaluación de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo. También se excluirá de su cómputo el tiempo utilizado en la presentación al lugar en que hayan acaecido daños en la salud de las personas trabajadoras en orden a conocer las circunstancias de los mismos, cuando fueran informados por la Universidad de los mismos.

3. El Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Extremadura es el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

En cuanto a su funcionamiento se estará a lo dispuesto en su Reglamento de régimen interno y normativa que le sea de aplicación.

Artículo 64. Medios de protección personal, equipos y prendas de trabajo.

1. La Universidad facilitará a las personas trabajadoras los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realizan, velando por el uso efectivo de los mismos.

El Comité de Seguridad y Salud velará para que las prendas de protección reúnan las características adecuadas a las características del puesto de que se trate; para ello, contará con el asesoramiento técnico del Servicio de Prevención. Los equipos y medios han de estar en condiciones de uso suficientes para el fin perseguido, a lo que colaborarán las personas trabajadoras usuarias, procediendo su reposición por la Universidad de Extremadura cuando su deterioro ponga en riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras.



Cuando se apliquen nuevas técnicas, equipos o materiales, la Universidad formará de manera práctica y adecuada a sus personas trabajadoras.

2. Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad facilitará el vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que deban prestar los servicios con una determinada ropa de trabajo y que serán de obligada utilización.

A estos efectos se concreta en el Acuerdo alcanzado por la Comisión de Vestuario, constituida en la Universidad, el tipo de vestuario y la periodicidad de entrega. En la composición de la citada Comisión participarán los representantes de las personas trabajadoras.

El vestuario se considerará, a todos los efectos, un bien propiedad de la Universidad de Extremadura, pudiendo ser identificado en todas sus prendas exteriores, a excepción de los zapatos, con la imagen corporativa de la Universidad. Se usará de forma personal e intransferible el vestuario que por su naturaleza y por razones de higiene así lo requiera.

Las características del vestuario relativas a composición, tonalidad del color, ubicación del serigrafiado y otras peculiaridades no sustanciales, se concretarán a través de los procedimientos que, a tal efecto, se establecen en la normativa sobre contratación administrativa, recogiendo en el Pliego de Prescripciones Técnicas oportuno.

Artículo 65. Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles.

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

Artículo 66. Protección a la maternidad.

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

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

2. En los supuestos anteriores, la trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen y el cambio de puesto finalizará cuando su estado de salud de la mujer o de su hijo



así lo permita a criterio del facultativo que en el régimen de Seguridad Social aplicable asista a la trabajadora.

La Universidad comunicará a los representantes de las personas trabajadoras, con carácter previo, los cambios de puestos que se produzcan por este motivo.

3. Cuando aplicando las previsiones anteriores, no resultara técnica u objetivamente posible el cambio de puesto, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la mujer trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 67. Vigilancia de la salud.

1. La vigilancia de la salud en la Universidad se realizará de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa sanitaria de aplicación.
2. La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuyo caso será necesario el previo informe del Comité de Empresa.

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

3. Los reconocimientos médicos se practicarán:
 - a) Una vez al año a todo el personal que lo desee.
 - b) Periódica y/o específicamente al personal cuya actividad lo requiera de acuerdo con la normativa vigente.
 - c) A toda persona trabajadora de nuevo ingreso, antes de su incorporación al puesto de trabajo.
 - d) Al personal que lo requiera, después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud no evaluados previamente.



- e) Al personal que reanude el trabajo tras un período de ausencia por motivos de salud superior a tres meses.
 - f) A petición de la persona trabajadora, por causa justificada.
4. Con carácter general, el personal sanitario del Servicio de Prevención orientará a las personas trabajadoras en la prevención de los aspectos de su salud que puedan estar relacionados con el desarrollo de su labor profesional, con el fin de recomendar una acción apropiada para protegerlas.
 5. El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá conocer y vigilar las ausencias por motivos de salud que se produzcan entre las personas trabajadoras, con el fin de comprobar la posible relación entre la causa de dicha ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Artículo 68. Medio ambiente laboral.

La protección del medio ambiente es el elemento básico fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad. En este sentido, la unidad de la Universidad con competencia en Medio Ambiente colaborará estrechamente con el Servicio de Prevención en orden al desarrollo de planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética, depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia, derivados de las actividades ligadas a la investigación, el desarrollo, la innovación tecnológica y la docencia.

Artículo 69. Botiquín de primeros auxilios.

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

Artículo 70. Movilidad por razones de salud, capacidad disminuida o acoso laboral.

1. La Universidad concederá traslado por razones de salud y posibilidad de rehabilitación de la persona trabajadora, debidamente acreditadas, previo informe del Servicio de Prevención de la Universidad, condicionado a la existencia de vacantes, cuyo nivel retributivo no podrá ser superior al puesto de origen.



En los casos de personal sometido a procesos de rehabilitación o con inestabilidad psicológica, la Universidad, conjuntamente con el Comité de Seguridad y Salud, estudiará los mecanismos y los medios para lograr su adaptación laboral.

2. La adecuación por disminución de la capacidad de la persona trabajadora podrá llevarse a cabo a petición propia de ésta o por decisión de la Universidad, previo informe del Servicio de Prevención de la Universidad, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar a la persona trabajadora a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitado por la Universidad.

El personal que tenga una capacidad disminuida probada, por la edad u otras circunstancias, podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones sin merma salarial ni profesional, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad.

3. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual, por resolución del organismo competente o sentencia judicial, la Universidad procederá, a petición de la persona trabajadora y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador en tanto se cumpla los requisitos legales de ocupación y exista vacante presupuestaria, dando lugar con ello a una novación del contrato y percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo realmente desempeñado. Dicho cambio se comunicará a los representantes de las personas trabajadoras.
4. La Universidad actuará, de acuerdo con el vigente protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Universidad de Extremadura, en aquellos casos en que exista denuncia expresa y le sea de aplicación, a la persona afectada, este convenio.

En las actuaciones y procedimientos que pudieran emprenderse y que estén relacionados con el acoso laboral, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Artículo 71. Garantías del cumplimiento de la normativa de prevención por las empresas contratistas.

La Universidad exigirá a las empresas contratistas el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, exigiendo los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a la Universidad, y ésta recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de



la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XIV ACCIÓN SOCIAL

Artículo 72. Principios generales.

1. Tienen la consideración de Acción Social todas aquellas medidas, iniciativas, actividades y programas que la Universidad de Extremadura adopta, financia o presta a sus empleados y familiares, más allá de la obligación de retribuir los servicios prestados, y cuya finalidad es mejorar sus condiciones educativas, culturales, sociales y, en general, promover el bienestar de aquellos.

Los fondos destinados a acción social tienen la consideración de compensatorios y vocación de universalidad en cuanto a sus destinatarios, si bien en su distribución se aplicarán criterios de renta per cápita de la unidad familiar, hasta agotar los presupuestos de los fondos destinados a cada modalidad de ayuda, a fin de que alcancen, preferentemente, a las familias más desfavorecidas.

Las ayudas de acción social tendrán carácter subsidiario y por ello no se utilizarán para atender necesidades que puedan o deban ser cubiertas con cargo a otros sistemas públicos de previsión.

2. El personal laboral al servicio de la Universidad de Extremadura, descrito en el artículo 3 de este convenio en concordancia con la disposición adicional undécima, tiene derecho a la acción social en las mismas condiciones que el personal funcionario.

Artículo 73. Plan de Acción Social.

1. La Universidad de Extremadura propiciará un Plan de Acción Social para la adecuada promoción y desarrollo del bienestar social de los empleados y empleadas públicos, previo tratamiento y acuerdo en la Mesa Negociadora de la Universidad, para la fijación del conjunto de medidas, medios y actuaciones encaminadas a la consecución de dichos fines.
2. El Plan incluirá las ayudas de acción social que se establecerán con los mismos criterios que para el personal funcionario y a las que podrán acceder todos los empleados y empleadas públicos al servicio de la Universidad de Extremadura mediante el procedimiento y requisitos que se determinen en la normativa que apruebe el Consejo de Gobierno, sujetándose en todo caso a criterios de igualdad, objetividad y solidaridad en su concesión.



3. Las ayudas de acción social serán financiadas con cargo a la partida que para tal fin se contemple en el Presupuesto de la Universidad de Extremadura, y podrán consistir entre otros conceptos en ayudas al estudio, ayudas de natalidad o adopción, ayudas para guarderías y material didáctico, ayudas a minusvalías, anticipos reintegrables, ayudas médico-protésicas, ayudas de carácter excepcional, y aquellas otras que se acuerden introducir en el Plan respectivo.
4. La Comisión de Acción Social de la Universidad de Extremadura será el órgano encargado del seguimiento y control de la ejecución del Plan de Acción Social. En su composición, que será paritaria, participarán los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 74. Actividades socioculturales.

Las personas trabajadoras de la Universidad en activo y jubiladas tendrán para sí, su cónyuge, conviviente e hijos a su cargo, derecho a la utilización de las instalaciones y participar en las actividades deportivas, culturales y de ocio de la Universidad, en las mismas condiciones que el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 75. Enseñanza universitaria.

A las personas trabajadoras de la Universidad que les es de aplicación este convenio se les reconocerá el derecho al régimen de ayudas al personal para cubrir los costes de matrícula en la Universidad, en régimen de igualdad con el resto de los empleados públicos de la misma, y de acuerdo con el procedimiento y los requisitos establecidos en el correspondiente Plan de Acción Social.

Artículo 76. Anticipos y préstamos reintegrables.

1. La Universidad podrá conceder anticipos y préstamos reintegrables, al personal sujeto a este convenio, en las condiciones estipuladas en el respectivo Plan de Acción Social.
2. En el supuesto de que la persona trabajadora a quien se le hubiera otorgado un anticipo o préstamo causara baja en la Universidad, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la que dimanara de incapacidad temporal o maternidad, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja, exigiéndose en su caso el reintegro por los procedimientos legales que sean de aplicación.

**Artículo 77. Incapacidad temporal.**

1. La Universidad completará las prestaciones que la persona trabajadora perciba durante la situación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales, durante los dieciocho meses máximos de aquella, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por los partes médicos de baja, confirmación y alta. Esta mejora se aplicará siempre y cuando la persona trabajadora cumpla los requisitos para obtener la prestación por incapacidad temporal establecidos en la legislación de seguridad social.
2. La Universidad podrá practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XV
RETRIBUCIONES

Artículo 78. Estructura salarial.

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, y a los períodos de descanso computables como de trabajo.
2. El sistema de retribuciones para el personal regulado por el presente convenio se estructura de la siguiente forma:
 - A) Salario base.
 - B) Complementos salariales:
 - B.1. Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - De antigüedad consolidada.
 - B.2. Complementos del puesto de trabajo:
 - Peligrosidad, toxicidad y penosidad.
 - Nocturnidad.
 - Dirección o jefatura.
 - Jornada de mañana y tarde.



- Informática.
- Plena disponibilidad.

B.3. Complementos de cantidad o calidad:

- Horas extraordinarias.
- Especial responsabilidad.
- Plus de Convenio.
- Complemento de carrera profesional.
- Trabajo en sábados, domingos y festivos.
- Participación en proyectos o tareas excepcionales.

B.4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias.

C) Retribuciones en especie.

D) Percepciones no salariales.

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

Artículo 79. Recibo de salario.

La Universidad está obligada, en los pagos periódicos, a entregar un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes. El modelo de recibo que utilice la Universidad con carácter general para los restantes empleados públicos de la misma será igualmente extensivo al personal acogido a este convenio, debiendo contener con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 80. Salario base.

El salario base es la retribución mensual asignada a cada persona trabajadora por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como de trabajo.



La cuantía del salario base para cada grupo será:

GRUPO/SUBGRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL (12 MENSUALIDADES)
A1	1.745,04	20.940,60
A2	1.469,55	17.634,60
B	1.384,95	16.619,40
C1	1.299,10	15.589,20
C2	1.077,71	12.932,52

Artículo 81. Complementos personales.

1. Complemento de antigüedad. Se reconocerá a todas las personas trabajadoras cada tres años de permanencia en la Universidad de Extremadura, siempre que se trate de la misma relación laboral. Su cuantía mensual es de 39,15 euros para todos los grupos o subgrupos profesionales.

Se devengará y se hará efectivo con referencia a la situación y derechos que presente la persona trabajadora el día uno del mes a que corresponda.

Al personal laboral fijo y contratado temporalmente se le reconocerán los servicios prestados con carácter previo a la adquisición de tal condición, en la misma forma y condiciones que para el personal funcionario se establecen en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, y en las normas que la desarrollan.

2. Complemento de antigüedad consolidada. La cantidad que a la fecha de entrada en vigor de este convenio viniera percibiendo mensualmente cada persona trabajadora en concepto de antigüedad, se mantendrá fija e inalterable en su actual cuantía como de antigüedad consolidada. Este complemento se actualizará en la misma proporción que el sueldo.

Artículo 82. Complementos del puesto de trabajo.

Estos complementos son de índole funcional, incentivan el rendimiento y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.



Tendrán tal consideración los siguientes:

1. Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad. Se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos excepcionalmente peligrosos, penosos o tóxicos, previa valoración, en su caso, de los informes emitidos por la autoridad laboral competente y reconocimiento por la jurisdicción social del derecho a su percepción.

La cuantía del citado complemento para cada grupo retributivo será del 20 por 100 sobre el salario base:

GRUPO/SUBGRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL (12 meses)
A1	349,01	4.188,12
A2	293,91	3.526,92
B	276,99	3.323,88
C1	259,82	3.117,84
C2	215,54	2.586,48

2. Complemento de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana serán retribuidas con un incremento del 25 por 100 sobre el salario base.

GRUPO/SUBGRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL (12 meses)
A1	436,26	5.235,15
A2	367,39	4.408,65
B	346,28	4.154,85
C1	324,78	3.897,30
C2	269,43	3.233,13



3. Complemento de dirección o jefatura. Retribuye a aquellas personas trabajadoras que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores. La adscripción de este complemento a nuevos puestos de trabajo será objeto de estudio entre la Gerencia y el Comité de Empresa, pudiendo modificar la RPT si los resultados del estudio conllevaran a ello.

Este complemento figurará en la Relación de Puestos de Trabajo, pudiendo 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. Se retribuirá con un complemento cuya cuantía será del 15 por 100 del salario base.

GRUPO/SUBGRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL (12 meses)
A1	261,76	3.141,12
A2	220,43	2.645,19
B	207,74	2.492,91
C1	194,86	2.338,38
C2	161,66	1.939,88

Este complemento, dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión y no podrá afectar a más del 10 por 100 de la plantilla.

4. Complemento de jornada de mañana y tarde. La realización de la jornada prevista en el artículo 43 2 a) modalidad tercera del presente convenio se retribuirá con un complemento cuya cuantía será la siguiente del 15 por 100 del salario base. La adscripción de este complemento a nuevos puestos de trabajo será objeto de estudio entre la Gerencia y el Comité de Empresa, pudiendo modificar la RPT si los resultados del estudio conllevaran a ello.



GRUPO/SUBGRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL (12 meses)
A1	261,76	3.141,12
A2	220,43	2.645,19
B	207,74	2.492,91
C1	194,86	2.338,38
C2	161,66	1.939,88

Este complemento, cuando no se realice esta jornada durante la totalidad del año, se percibirá por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales.

5. Complemento de informática. Retribuirá al personal informático del subgrupo A1 que ocupe puesto de trabajo de esta naturaleza en el Servicio de Informática de la Universidad de Extremadura, siendo su cuantía la siguiente:

SUBGRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL (12 meses)
A1	380,42	4.565,13

6. 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.



La cuantía de este complemento será del 25 por 100 del salario base:

GRUPO/SUBGRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL (12 meses)
A1	436,26	5.235,15
A2	367,39	4.408,65
B	346,28	4.154,85
C1	324,78	3.897,30
C2	269,43	3.233,13

Este concepto excluye cualquier derecho a compensación económica u horario por labores que excedan en cómputo semanal de la jornada normalizada, siempre que no supere el 30 por 100 de su duración.

Artículo 83. Complementos de cantidad o calidad.

Son todos aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo, del rendimiento del desempeño de los puestos de trabajo y de la consecución de determinados objetivos o resultados. Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

- a) Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, conforme a lo dispuesto en el artículo 47 del presente convenio, se remunerarán conforme al valor de la hora que vendrá determinado por la suma anual de todos los conceptos retributivos fijos acreditados por la persona trabajadora, incrementado en un 75 por 100 y dividido por el número de horas que anualmente debe prestar el trabajador como consecuencia de su jornada laboral.
- b) Especial responsabilidad. Este complemento retribuirá a aquellas personas trabajadoras que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al servicio de funciones de mando o destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar la retribución



aplicable. La adscripción de este complemento a nuevos puestos de trabajo será objeto de estudio entre la Gerencia y el Comité de Empresa, pudiendo modificar la RPT si los resultados del estudio conllevaran a ello.

TIPO	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL (12 meses)
ER01	351,89	4.222,66
ER02	288,30	3.459,60
ER03	274,16	3.289,92
ER04	259,85	3.118,08
ER05	103,40	1.240,80
ER06	168,00	2.016,00

- c) Plus de Convenio. Todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio percibirá en concepto de complemento por cantidad o calidad de trabajo, un plus de Convenio en la cuantía que para cada grupo profesional se fija a continuación. Tendrá por finalidad estimular la productividad e incentivar el rendimiento, con una dedicación normal, correcta y necesaria para la mejor ejecución de los cometidos propios de cada puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL (12 meses)
A1	603,43	7.241,16
A2	539,92	6.469,04
C1	407,96	4.895,52
C2-1	345,38	4.144,56
C2-2	313,90	3.726,80



- d) Complemento de carrera profesional horizontal. Destinado a retribuir la progresión alcanzada por la persona trabajadora dentro del sistema de carrera horizontal. A partir del 1 de enero de 2020, el complemento de carrera profesional será percibido en la cuantía determinada con carácter mensual por todo el personal que lo tuviera reconocido.

La carrera profesional horizontal constará de cinco niveles o grados consecutivos. Para cada nivel, excepto el inicial que no será retribuido, se fijará una retribución complementaria. Para poder optar a sus sucesivos niveles de carrera retribuidos la persona trabajadora deberá completar en el grado inmediatamente anterior el tiempo mínimo de ejercicio profesional que, a continuación, se señala y, en su caso, haber superado la evaluación correspondiente.

Nivel inicial.

Nivel Uno. Cinco años.

Nivel Dos: Siete años.

Nivel Tres: Siete años.

Nivel Cuatro: Siete años.

Se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

La aplicación de la carrera profesional horizontal requerirá la aprobación previa de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en la Ley de la Función Pública de Extremadura.

La progresión en la carrera horizontal se realizará en el grupo o subgrupo en el que la persona trabajadora se encuentre en activo o desde el que se haya accedido, en su caso, a las situaciones de excedencia por cuidado de familiares y excedencia por razón de violencia de género, computando como ejercicio profesional el tiempo efectivamente desempeñado en dicho grupo o subgrupo o el destinado a funciones sindicales o representación de personal.

- e) Trabajos en sábados, domingos y festivos. Retribuye a las personas trabajadoras que realicen su jornada normal de trabajo en sábados, domingos y festivos. La cantidad asignada es de 50 euros/jornada. Si la prestación de servicio fuera mayor en cuanto a su duración, se percibirá incrementando, de forma proporcional.



- f) Participación en proyectos o realización de tareas especiales. Mediante este complemento se compensa la cooperación en actividades propias y vinculadas a la Universidad, atribuidas por la Gerencia y asumidas voluntariamente por la persona trabajadora, sin que, en ningún caso, tenga carácter permanente.

La cuantía individual que corresponda a la persona trabajadora será determinada por el Gerente a propuesta del Director del servicio, proyecto, contrato o programa respectivo.

También se retribuirá mediante este complemento la realización de servicios por parte del personal en proyectos, contratos, programas o Convenios de investigación.

Semestralmente, el Gerente informará al Comité de Empresa de las cantidades que perciba cada persona trabajadora por este complemento.

Artículo 84. Retribuciones con vencimiento superior al mes.

Toda persona trabajadora 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 85. Retribuciones en especie.

Las retribuciones en especie se regulan de conformidad con el contenido del artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante al mismo.

Artículo 86. Percepciones no salariales.

1. Se entienden por tales las indemnizaciones derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Universidad de Extremadura.

A estos efectos se entenderá por comisión de servicios la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar la persona trabajadora fuera del término municipal donde radique su trabajo. Recibirá la denominación de dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse a la persona trabajadora para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar como consecuencia de una comisión de servicio. Por gastos de viaje se entenderá la cantidad que se abone por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio.



2. El régimen y las cuantías a percibir serán las señaladas en la Normativa aprobada por el órgano de Gobierno de la Universidad con carácter general para todos los empleados públicos de la misma y a las actualizaciones que, al efecto, se determinen en los Presupuestos de la Universidad para cada ejercicio económico.

Artículo 87. Retribuciones por jornada reducida y cálculo de deducciones.

1. El personal que por hallarse debidamente autorizado preste sus servicios en un régimen de jornada reducida, percibirá sus retribuciones, en todos los conceptos, en forma proporcional a la jornada efectivamente realizada, salvo en los casos dispuestos en este convenio.
2. Para practicar las deducciones de haberes previstas en este convenio por incumplimiento de la jornada laboral así como en los casos de reingresos o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para el personal funcionario público.

CAPÍTULO XVI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 88. Régimen aplicable.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por resolución del Rector de la Universidad, con ocasión de incumplimiento laboral y de acuerdo con la tipificación y graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo, teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 89. Faltas.

1. Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho que se vea afectado.
2. Serán faltas leves las siguientes:
 - a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
 - b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.



- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, así como la no justificación de la incapacidad temporal de conformidad con la normativa vigente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de locales, enseres, bienes encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo y documentos de los servicios.
- g) El incumplimiento por negligencia o descuido excusable de las normas y medidas de prevención contra riesgos laborales establecidas, así como el descuido en la conservación de los medios de protección facilitados, siempre que no afecte a la seguridad y a la salud de la propia persona trabajadora o de otras personas, trabajadoras o no.
- h) El incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

3. Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo que no cause perjuicio grave al servicio o al personal a su cargo.
- c) La grave desconsideración con el personal empleado público o con los ciudadanos y ciudadanas en el ejercicio de sus funciones.
- d) Causar daños graves al patrimonio de la Administración.
- e) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- f) La emisión de informes, la adopción de decisiones, resoluciones o acuerdos o la realización de actuaciones manifiestamente ilegales cuando no causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.
- g) La falta injustificada de rendimiento o diligencia que afecte al normal funcionamiento de los servicios públicos.
- h) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón de cargo o función, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- i) El incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades, cuando no dé lugar a una situación de incompatibilidad.



- j) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- k) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada o del horario de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada o del horario de trabajo.
- n) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral.
- o) La omisión de aquellas actuaciones que, resultando obligadas y necesarias, causen perjuicios graves a la Administración o a los ciudadanos o ciudadanas.
- p) El incumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales, del que puedan derivarse riesgos concretos para la seguridad y salud de las personas.
- q) La aceptación de trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas física so entidades privadas.
- r) Contraer obligaciones económicas o patrimoniales, o intervenir en operaciones financieras o negocios jurídicos, con personas o entidades, cuando supongan un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
- s) El empleo o la utilización de recursos y bienes públicos para usos particulares o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.
- t) El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de los miembros de los órganos de selección.

4. Son faltas muy graves las siguientes:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así



como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos y ciudadanas.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público o empleada pública para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- p) El acoso laboral.



- q) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- r) Cualquier otra que pueda quedar tipificada por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 90. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:
 - a) Por faltas leves:
 - Apercibimiento.
 - Suspensión de empleo y sueldo por un día.
 - b) Por faltas graves:
 - Demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:
 1. La pérdida de un nivel alcanzado en el sistema de carrera profesional horizontal.
 2. La ampliación entre uno y hasta tres años del periodo de tiempo requerido para poder solicitar el reconocimiento de un nuevo nivel de carrera profesional horizontal.
 3. La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de hasta dos años.
 4. La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de hasta dos años.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos días a tres meses.
 - c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis años.
 - Traslado forzoso con o sin cambio de localidad y sin derecho a indemnización, por un período máximo de tres años.
 - Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.



2. Todas las sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.
3. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
4. No obstante, la realización por las personas trabajadoras de jornadas de trabajo inferiores dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.1 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 91. Procedimiento.

1. Las sanciones se darán a conocer por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos concretos que son motivo de sanción, comunicándose también a los representantes de los trabajadores.

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente, sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará a los representantes de las personas trabajadoras y al interesado o interesada, dando audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia a la persona interesada.

3. El procedimiento general de imposición de sanciones se sujetará a lo dispuesto para el resto del personal al servicio de la Universidad de Extremadura, sin perjuicio de lo regulado en la normativa laboral correspondiente. En todo caso, se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.
4. Se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.



5. Para la graduación de las sanciones se atenderá a las siguientes circunstancias:
- a) Grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
 - b) Daño al interés público.
 - c) Reiteración o reincidencia.
 - d) Grado de participación.

Artículo 92. Prescripción.

1. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses, que comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa a la persona interesada que pueda instruirse en su caso, sin que la duración de la instrucción y resolución del mismo sea superior a seis meses.
2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año, todas ellas desde la firmeza de la resolución sancionadora. El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento de su notificación al trabajador o trabajadora.
3. La anotación de las sanciones se cancelarán de oficio o a instancia de parte en los siguientes plazos, contados desde el día siguiente al de la finalización del cumplimiento de la sanción: 2 meses para las faltas leves, 1 año para las faltas graves y 2 años para las faltas muy graves. No será objeto de cancelación la sanción contemplada en el apartado c) del artículo 90.1 "Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban".

Artículo 93. Responsabilidad.

1. El personal laboral de administración y servicios que indujere a otro a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.



2. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral de administración y servicios que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 94. Denuncia.

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

CAPÍTULO XVII

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO
DE TRABAJO**Artículo 95. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Incapacidad temporal de la persona trabajadora en los términos establecidos en la legislación vigente.
- b) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de menores de seis años, estando a lo dispuesto en la legislación vigente.
- c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o que desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- d) Privación de libertad de la persona trabajadora mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- e) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. La persona trabajadora deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso



de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

- f) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
- g) El nombramiento de la persona trabajadora como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.
- h) Invalidez permanente de la persona trabajadora que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 96. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con la Universidad de Extremadura en la categoría profesional a que se pertenezca, procediendo su concesión o declaración en los siguientes supuestos:

1. Por interés particular. Podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Universidad de Extremadura. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses. Este derecho podrá ser ejercido nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años de servicios efectivos desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de ascensos y antigüedad.

No cabe conceder esta excedencia mientras se instruya expediente disciplinario al trabajador o no haya cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta.

2. Por incompatibilidad. Las personas trabajadoras incursoas en incompatibilidad, de conformidad con la legislación vigente, serán declaradas en la situación de excedencia voluntaria, ya sea como consecuencia de la opción realizada por ellas mismas, ya por declaración expresa de la Administración Pública competente. A tal efecto, no será de aplicación el plazo mínimo de antigüedad a que se refiere el punto anterior, ni el tope de duración mínima allí indicados, conservando mientras permanezcan en esta situación de incompatibilidad el derecho preferente al reingreso en vacante que hubiera o se produjera de igual categoría y especialidad a la suya.



El tiempo de permanencia en esta situación no es computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

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

3. Por cuidado de familiares. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración por un período no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean temporales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La concesión estará condicionada a que concurren las circunstancias debidamente acreditadas.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores: hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Universidad de Extremadura generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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.

Las personas trabajadoras en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que hayan permanecido en la misma a efectos de antigüedad, así como a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada.

La persona trabajadora en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del período máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, en su caso.



Si la persona trabajadora no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 97. Excedencia forzosa.

Será declarado en excedencia forzosa el personal laboral de administración y servicios fijo de la Universidad de Extremadura en los supuestos previstos en la Ley de la Función Pública de Extremadura para la declaración de la situación de servicios especiales al personal funcionario.

Esta situación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso en el plazo señalado, será declarada de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 98. Extinción del contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XVIII

JUBILACIÓN. FOMENTO DE EMPLEO

Artículo 99. Jubilación ordinaria.

1. Las personas trabajadoras podrán jubilarse conforme a las reglas establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Al producirse la jubilación ordinaria de una persona trabajadora que tuviera diez años, como mínimo, de antigüedad reconocida en la Universidad de Extremadura, percibirá el importe íntegro de tres mensualidades, excluido el complemento de carrera profesional, más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.



2. Las plazas que queden vacantes por jubilación serán ofertadas en concurso de méritos y, de no cubrirse se ofertará en un proceso de promoción interna. Si las vacantes no se cubriesen por ninguno de los procesos anteriores serán amortizadas.

Artículo 100. Jubilación anticipada.

1. Las personas trabajadoras fijas podrán acceder a la jubilación anticipada incentivada, a partir de los sesenta años, concediéndosele una indemnización por una sola vez y por el referido hecho de acuerdo con la siguiente escala:

Jubilación a los 63 años: 8.000 euros.

Jubilación a los 62 años: 9.000 euros.

Jubilación a los 61 años: 10.000 euros.

Jubilación a los 60 años: 12.000 euros.

2. Las cuantías previstas en los apartados anteriores se verán incrementadas, para cada uno de los siguientes años de vigencia del presente convenio, en el mismo porcentaje que para las retribuciones del personal laboral fijo se determine en los Presupuestos de la Universidad de Extremadura.
3. Para acogerse a cualquiera de las jubilaciones voluntarias a que se refiere este artículo, la persona trabajadora deberá presentar la solicitud con una antelación mínima de tres meses a la fecha de cumplimiento de la edad que corresponda.

Artículo 101. Jubilación parcial vinculada a contratos de relevo.

La Universidad utilizará, en aquellos supuestos en que así se posibilite legalmente y conforme a las exigencias establecidas, las modalidades de jubilación parcial vinculadas a contratos de relevo.

CAPÍTULO XIX**RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL****Artículo 102. Normas generales.**

1. Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón de su afiliación sindical o participación en los órganos representativos de personal y todas podrán exponer en la Universidad libremente sus opiniones sobre el particular.



2. Toda persona trabajadora podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales y pertenecer a los órganos de representación unitaria, siempre que reúna los requisitos previstos en la legislación vigente.
3. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en este convenio.
4. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

Artículo 103. Representación unitaria de las personas trabajadoras.

El órgano colegiado de representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras, a los que les es de aplicación el presente convenio, para la defensa de sus intereses, será el Comité de Empresa, en tanto el número de personas trabajadoras acogidas a este convenio sea igual o superior a cincuenta. Su composición se ajustará a la escala prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

En caso contrario, la representación unitaria será desempeñada por los delegados de personal que en número corresponda conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 104. Representación sindical.

1. La representación sindical estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con el presente convenio.
2. Las secciones sindicales que constituyan las organizaciones sindicales estarán representadas ante la Universidad de Extremadura por el número de delegados sindicales previsto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, elegidos por y entre sus afiliados y afiliadas.
3. Los delegados y delegadas sindicales deberán ser personas trabajadoras en activo de la Universidad de Extremadura, representan a los afiliados y afiliadas de su Organización Sindical en todas las gestiones necesarias ante la Universidad de Extremadura y tienen derecho a ser oídos por ésta en el tratamiento de aquellos asuntos de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras, en general, y a los afiliados y afiliadas al sindicato, en particular.

***Artículo 105. Derechos y garantías de representación, de los miembros del órgano unitario, secciones sindicales y delegados sindicales.***

1. Sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos reconocidos por las disposiciones legales vigentes, las personas integrantes del órgano de representación, secciones sindicales y delegados sindicales pertenecientes a las organizaciones sindicales con implantación en la Universidad de Extremadura, tendrán los mismos derechos adicionales que se reconozcan en el Pacto de Derechos Sindicales vigente en la Universidad de Extremadura.
2. En las materias específicas que afecten en exclusividad al personal laboral de administración y servicios, habrá que tener en cuenta lo estipulado en el Estatuto Básico del Empleado Público para la válida constitución de la Mesa Sectorial del personal laboral de administración y servicios, así como para la adopción de acuerdos en el seno de la misma.

Artículo 106. Reuniones y asambleas de las personas trabajadoras.

1. El Comité de Empresa, los Delegados de Personal en su caso, las Organizaciones Sindicales o Agrupaciones/Asociaciones de trabajadores, o el 20 por 100 de la plantilla del personal laboral de administración y servicios fijo, podrán convocar reuniones o asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique a la Gerencia con, al menos, veinticuatro horas de antelación.
2. Toda persona trabajadora 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 las que haya sido oficialmente citada. 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.
3. Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la Universidad y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

En los centros con varios turnos de trabajo se facilitará la reunión en aquellas horas en las que coincidan mayor número de personas trabajadoras.

Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán computadas, si bien con ese carácter se podrá convocar como máximo dos asambleas mensuales.



4. En el caso de estarse negociando un Convenio colectivo, las personas trabajadoras podrán reunirse dentro del horario de trabajo con un límite de seis horas en el período de un mes, con preaviso a la Gerencia de veinticuatro horas de antelación.

Artículo 107. Cuota sindical.

A requerimiento de cualquier organización sindical, y previa conformidad de las personas trabajadoras afectadas, la Universidad descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia a favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Primera. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Función Pública de Extremadura, texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Segunda. Principio de Igualdad y No Discriminación.

1. El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagra el artículo 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y, muy especialmente, por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 7 de marzo de 2019). Para ello las partes firmantes del presente convenio se acogen al vigente Plan de Igualdad de la Universidad de Extremadura, para todas las personas trabajadoras de la misma, que se integrará como parte de este convenio, y adquieren el firme compromiso de su desarrollo particular, mediante acuerdos entre la Gerencia y el Comité de Empresa, en todos aquellos aspectos que así lo precisen para su plena efectividad al colectivo al que extiende sus efectos este convenio.

En el ejercicio de la actividad laboral, la Universidad de Extremadura se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través de la Comisión de Igualdad de la Universidad de Extremadura, o cualquier otra que la sustituya, en la que en su composición, que será paritaria, participarán miembros designados por las centrales sindicales con representación en la Mesa Negociadora.

**Tercera. Adecuación de grupos y categorías profesionales.**

CATEGORÍAS ACTUALES		
<p>SUBGRUPO A1:</p> <ul style="list-style-type: none">• Titulado Superior (Analista de Sistemas) <p>Servicio de Informática.</p> <p>SUBGRUPO A2:</p> <ul style="list-style-type: none">• Titulado Grado Medio (Informática)• Titulado Grado Medio (Laboratorio)• Titulado Grado Medio (Prevención nivel superior: Especialidad en Seguridad en el Trabajo)	<p>SUBGRUPO C1:</p> <ul style="list-style-type: none">• Técnico Especialista (Coordinador de Servicios)• Técnico Especialista (Experimentación Animal)• Técnico Espec (Reprografía, Encuadernación y Autoedición)• Técnico Especialista (Comunicación Audiovisual)• Técnico Especialista (Actividad Física y Deportiva)• Técnico Especialista (Mantenimiento Material Científico)• Técnico Especialista (Mantenimiento)• Técnico Especialista (Laboratorio)• Técnico Especialista (Prevención nivel intermedio)• Técnico Especialista (Administración)• Técnico Especialista (Biblioteca)• Técnico Especialista (Conductor)• Técnico Especialista (Informática)• Técnico Especialista (Jardinería)	<p>SUBGRUPO C2:</p> <ul style="list-style-type: none">• Oficial (Conductor de distribución y reparto)• Oficial (Actividad Física y Deportiva)• Oficial (Mantenimiento Medios Audiovisuales)• Oficial (Mantenimiento básico)• Oficial de Experimentación Animal• Oficial (Telefonista)• Oficial de Servicios• Oficial de Vigilancia• Socorrista• Auxiliar de Servicios• Auxiliar de Vigilancia• Auxiliar de Experimentación Animal

***Cuarta. Establecimiento del Grupo Profesional "B".***

El establecimiento de este Grupo profesional se llevará a efecto una vez se implementen los mecanismos de desarrollo por la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el seno de la Comisión Paritaria de este convenio.

Quinta. Promoción interna en el puesto de trabajo.

La promoción interna directa en el puesto de trabajo, en aquellos supuestos que se prevea la existencia de una relación funcional efectiva que permita su permanencia en el puesto de trabajo, podrá efectuarse desde las categorías del subgrupo C1 a las del subgrupo A2, sin necesidad de pasar por el grupo B.

Las personas trabajadoras que se pudieran promocionar por medio de las convocatorias que se establecieran al efecto, manteniendo el mismo puesto de trabajo que estuvieran desempeñando, realizarán las funciones atribuidas a la categoría de origen y aquellas que pudieran corresponderles en la nueva categoría. A estos efectos, las convocatorias que se celebren al respecto determinarán las funciones que se adionen al puesto de trabajo.

Sexta. Complemento de carrera profesional horizontal.

Las cuantías establecidas para el complemento de carrera profesional serán las que vengan determinadas en los Presupuestos de la Universidad de Extremadura de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para cada ejercicio económico y los criterios para su asignación y reconocimiento serán negociados y acordados en el seno de la Mesa Negociadora de la Universidad de Extremadura.

Séptima. Afinidad entre unidades funcionales.

A los efectos de concurso de méritos y provisión de vacantes, las bases generales determinarán la afinidad de las actividades desarrolladas en las unidades funcionales.

Octava. Requisitos para acceder a la Jubilación parcial vinculada a contratos de relevo.

Las personas trabajadoras que deseen acogerse a la jubilación parcial deben reunir, como mínimo, los siguientes requisitos además de los regulados en la normativa legal vigente aplicable al efecto:



1. Ocupar puesto en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del PAS Laboral de la UEx, con carácter fijo y jornada a tiempo completo.
2. Acreditar haber cumplido la edad, más de 6 años de antigüedad en la UEx inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial y el periodo previo de cotización que, para cada año, se indica en la siguiente tabla, y solicitar una reducción de jornada comprendida entre el mínimo y el máximo que en la misma se indica:

Año del hecho causante	En el momento del hecho causante			Reducción de Jornada ³
	Edad exigida ¹	Periodo cotizado ²	Edad exigida con 33 años cotizados	
2020	61 años y 10 meses	35 años o más	62 años y 8 meses	25 % al 50 %
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años	25 % al 50 %
2022	62 años y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 años y 4 meses	25 % al 50 %
2023	62 años y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 años y 8 meses	25 % al 50 %
2024	62 años y 6 meses	36 años o más	64	25 % al 50 %
2025	62 años y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 4 meses	25 % al 50 %
2026	62 años y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 8 meses	25 % al 50 %
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses o más	65 años	25 % al 50 %



¹ Las personas trabajadoras que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán acceder siempre con 60 años de edad sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 % por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte a la persona trabajadora para cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Si no se tiene la condición de mutualista y se está afectada por la disposición 12.2, podrán acceder a los 61 años de edad real.

² A efectos del cómputo del periodo previo de cotización, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

³ El porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a la jornada vigente.

3. Reunir las restantes condiciones generales exigidas para causar pensión contributiva de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
4. Comprometerse, por escrito, a solicitar la jubilación total en el momento que cumplan la edad ordinaria de jubilación.
5. Durante el período de disfrute de la jubilación parcial la persona trabajadora cotizará por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando ésta a jornada completa. Durante el año 2019, la base de cotización será equivalente al 80 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa, incrementándose un 5 por ciento más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

AÑO	PORCENTAJE DE BASE DE COTIZACIÓN
2020	85
2021	90
2022	95
2023	100



Estas condiciones actuales se mantendrán durante la vigencia del Convenio en tanto no sean modificadas por la legislación general con carácter imperativo y vinculante.

Novena. Complementos de dirección/jefatura.

Tras la negociación del presente convenio se asignarán los siguientes complementos de dirección/Jefatura en el año 2020:

- Puesto de trabajo PLR0104.
- Puesto de trabajo PLE0202.

Así mismo se estudiará y negociará con el Comité de Empresa la posible asignación de este complemento a otros puestos de la plantilla según sus características de trabajo y responsabilidad.

Décima. Complemento de Especial responsabilidad.

Tras la negociación del presente convenio se asignarán los siguientes complementos de especial responsabilidad (ER06), a partir del 1 de enero del año 2020:

- Puesto de trabajo PLR0241.
- Puesto de trabajo PLR0244.
- Puesto de trabajo PLR0347.
- Puesto de trabajo PLR0531.

Así mismo se estudiará y negociará con el Comité de Empresa la posible asignación de este complemento a otros puestos de la plantilla según sus características de trabajo y responsabilidad.

Undécima. Aplicación a Técnicos de apoyo.

Este convenio se aplicará, de manera supletoria, a los Técnicos de Apoyo contemplados en la Normativa para la contratación o nombramiento de Técnicos de Apoyo de la Universidad de Extremadura (DOE núm. 5, de 9 de enero de 2014) que estén o sean contratados en régimen de derecho laboral, en lo referente a:



- Periodo de prueba.
- Representación.
- Jornada laboral.
- Calendario laboral.
- Vacaciones.
- Permisos y Licencias.
- Derecho a la formación.
- Seguridad y Salud Laboral.
- Acción Social.
- Ausencias de trabajo por motivos de salud.
- Régimen disciplinario.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Titulaciones académicas.

1. Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

- Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.



C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

2. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el punto anterior, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Segunda. Bases generales aplicables a los procesos de concurso de méritos, promoción interna y procedimiento de selección temporal.

Mientras se produce la elaboración de las bases generales que regirán los procesos selectivos que se convoquen para el ingreso en los distintos grupos y categorías profesionales del personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Extremadura, sujeto al presente convenio colectivo, el baremo de la valoración de méritos que se aplicará en los correspondientes procesos selectivos, así como el procedimiento de selección del personal temporal, seguirán aplicándose los establecidos hasta la entrada en vigor del presente convenio.

Tercera. Procesos de promoción interna.

En el año 2020, dentro del tercer trimestre, se procederá a la convocatoria de tres puestos de promoción interna vertical, en el mismo puesto de trabajo, en las categorías de Titulados de Grado Medio, especialidad de Laboratorio (Subgrupo A2), en las que podrán participar las personas trabajadoras que se encuentren en las categorías del subgrupo C1 y misma especialidad.

En el año 2021, en el primer semestre, se procederá a la convocatoria de tres puestos de promoción interna en el mismo puesto de trabajo: uno en la categoría de Titulado de Grado Medio, especialidad de Prevención de Riesgos Laborales -nivel superior- (Subgrupo A2), en la que podrán participar las personas trabajadoras que se encuentren en las categorías del subgrupo C1 y misma especialidad; y, por último, dos puestos en la categoría de Técnico Especialista de Servicios, especialidades de Mantenimiento básico y de Conductor (Subgrupo C1), en las que podrán participar las personas trabajadoras que se encuentren en las categorías del subgrupo C2 y misma o afín especialidad.

En el supuesto de no resolverse satisfactoriamente el proceso selectivo referido a cualquiera de las convocatorias citadas anteriormente, el importe no utilizado será destinado a incrementar aquellas partidas que, previamente acordadas entre la Gerencia y el Comité de



Empresa, se correspondan a la adaptación del plus de Convenio de los puestos de trabajo adscritos a los subgrupos A2 y C1, como fecha límite a partir del 1 de enero de 2022.

Para los ejercicios sucesivos, de acuerdo con el artículo 32 de este convenio, se procederá a la negociación de las promociones que resulten posibles con arreglo a las disponibilidades presupuestarias existentes.

Cuarta. Teletrabajo.

Esta modalidad no presencial de prestación del servicio, mientras se desarrolla reglamentariamente en la Universidad de Extremadura, quedará regulada de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1/2018, de 10 de enero (DOE de 15 de enero de 2018, corregido en el DOE de 9 de febrero de 2018) por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en todo aquello que se indica, a continuación, con las adaptaciones necesarias para el desarrollo normal y eficiente del teletrabajo:

- Ámbito subjetivo de aplicación.
- Ámbito objetivo de aplicación.
- Condiciones del teletrabajo.
- Procedimiento.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura".

En la ciudad de Badajoz, el día 22 de junio de 2020, por la Universidad de Extremadura y el Comité de Empresa del Personal laboral de la Universidad de Extremadura se firma el presente texto.

Por la Universidad de Extremadura: Don Antonio Hidalgo García, Rector Magfco.

Por el Comité de Empresa: Don Francisco Javier Cebrián Fernández, Presidente.

**ANEXO I**

CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES

GRUPO/ SUBGRUPO	CATEGORÍAS	ESPECIALIDADES
A1	Titulado Superior	Analista de Sistemas.
A2	Titulado de Grado Medio	Laboratorio; Informática; Prevención Riesgos Laborales (nivel superior-especialidad Seguridad en el Trabajo).
B		
C1	Técnico Especialista	Administración; Laboratorio; Biblioteca; Reprografía, Encuadernación y Autoedición; Jardinería; Mantenimiento; Comunicación Audiovisual; Informática; Prevención: nivel intermedio; Actividad Física y Deportiva; Experimentación Animal; Mantenimiento material científico; Conductor; Coordinador de Servicios.
C2	Oficial y Auxiliar	Servicios; Comunicación Audiovisual; Mantenimiento básico; Telefonista; Actividad Física y Deportiva; Conductor de distribución y reparto; Socorrista; Experimentación Animal; Vigilancia.



ANEXO II

DEFINICIÓN Y FUNCIONES ASIGNADAS A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES

SUBGRUPO A1. TITULADOS SUPERIORES

Integran esta Categoría laboral aquellas personas trabajadoras que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales, que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con iniciativa, autonomía y responsabilidad, coordinando y dirigiendo la actividad del personal que de ellos dependa.

ANALISTA DE SISTEMAS.

A las personas trabajadoras de esta categoría profesional les corresponde realizar la administración de sistemas y bases de datos, al mismo tiempo que analizan, diseñan, planifican y se responsabilizan de proyectos y sistemas a su cargo, al igual que llevan a cabo el estudio y evaluación de aplicación y productos informáticos existentes, así como las nuevas que se implanten, diseñando y coordinando la asistencia y formación a los usuarios, juntamente con otras tareas afines que le sean encomendadas por sus superiores y resulten necesarias por razón del servicio.

SUBGRUPO A2. TITULADOS DE GRADO MEDIO

Esta categoría laboral y especialidades se encontrará integrada por aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o desarrollan tareas complejas mediante programas o técnicas definidas mediante instrucciones generales.

LABORATORIO.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional colaboran en la preparación, montaje y mantenimiento de las prácticas de laboratorio que competan a su ámbito funcional, manejando los equipos para la impartición de clases prácticas como complemento de la actividad docente, al mismo tiempo que sirven de apoyo técnico en trabajos de investigación y trabajo fin de estudios, con la correspondiente colaboración en el mantenimiento del laboratorio donde presten su actividad.

***INFORMÁTICA.***

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional asumen la asistencia a equipos informáticos de usuarios adscritos a los Centros Universitarios y la gestión y mantenimiento de redes de las Aulas existentes en los mismos, juntamente con la creación y mantenimiento del sitio web de los Centros.

PREVENCIÓN NIVEL SUPERIOR. ESPECIALIDAD EN SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Las personas trabajadoras vinculadas a categorías profesionales de Prevención de Riesgos Laborales, ejercen, en el ámbito de la Universidad de Extremadura, las atribuciones profesionales que le vienen asignadas por la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Seguridad en el Trabajo.

SUBGRUPO C1. TÉCNICOS ESPECIALISTAS

Se integran en esta Categoría y Especialidades aquellas personas trabajadoras que realizan funciones con alto grado de especialización y cuyo desempeño exige el dominio con plena responsabilidad de un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desempeñar y que, por su complejidad, requieren una capacitación técnica demostrada. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

ADMINISTRACIÓN.

Las personas trabajadoras de esta categoría realizan funciones administrativas con iniciativa personal o siguiendo las normas de actuación marcadas por los responsables de la unidad en la que se integren, mediante el uso de los medios materiales e informáticos apropiados para ello.

LABORATORIO.

Conforme a las especialidades propias de cada laboratorio, las personas trabajadoras de esta categoría profesional realizan las funciones especializadas propias de la unidad en que se integren, conforme a procedimientos analíticos y específicos, y técnicas de experimentación de campo acordes para ello, con el manejo de aquellos aparatos e instrumentos que sean precisos, siguiendo al efecto las instrucciones que reciban de las distintas personas responsables.

***BIBLIOTECA.***

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional tienen encomendadas las funciones de sellado, tejelado, etiquetado, magnetizado y registro de materiales bibliográficos y documentales, así como la vigilancia y control de salas, préstamo de libros u otros materiales bibliográficos, registro de usuarios, atención y orientación a los mismos de la información bibliográfica, utilizando para ello los medios materiales, mecánicos e informáticos adecuados.

REPROGRAFÍA, ENCUADERNACIÓN Y AUTOEDICIÓN.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional llevan a cabo la reproducción por fotocopia de documentos, realización de encuadernaciones y microfilmado, así como la atención a usuarios y clientes.

JARDINERÍA.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional realizan tareas de mantenimiento y trabajos de apoyo en el campo agrario/agrícola, mediante la preparación, manejo y mantenimiento en uso de las instalaciones, maquinaria agrícola/jardinería y demás equipos de explotación, al mismo tiempo que realizan labores u operaciones de cultivo herbáceo, frutales, arbóreos y arbustivos y de jardinería, control fitosanitario preservando el medio ambiente y sanidad de los alimentos.

MANTENIMIENTO.

Las personas trabajadoras contratados en esta categoría profesional llevan a cabo las tareas propias de mantenimiento general de fontanería, instalaciones eléctricas, calefacción y aire acondicionado, así como las reparaciones y pequeños trabajos de albañilería, carpintería y pintura, conforme a los planes de actuación que se determinen al respecto.

COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional realizarán las funciones de organización, control, grabación y edición de materiales audiovisuales, en laboratorios o estudios de audio, imagen y vídeo. Así como la revisión periódica de los citados equipos. Igualmente, llevan a cabo el préstamo y posterior revisión de equipos. También asumen la creación y mantenimiento del sitio web de los Centros o Servicios, de acuerdo con la adscripción funcional de la persona trabajadora.

***INFORMÁTICA.***

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional asumen la asistencia a equipos informáticos de usuarios adscritos a los Centros o Departamentos Universitarios, y la gestión y mantenimiento de redes y equipos de las Aulas existentes en los Centros o Departamentos Universitarios, de acuerdo con la adscripción funcional de la persona trabajadora.

PREVENCIÓN NIVEL INTERMEDIO.

Las personas trabajadoras vinculadas a categorías profesionales de Prevención de Riesgos Laborales, ejercen, en el ámbito de la Universidad de Extremadura, las atribuciones profesionales que le vienen asignadas por la normativa vigente de prevención de riesgos laborales.

ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTIVA.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional realizarán las funciones de mantenimiento general necesarias para el buen funcionamiento de las Instalaciones Deportivas, así como las necesarias para la ejecución de las actividades programadas y de vigilancia de edificios, instalaciones, equipamientos y material deportivo, juntamente con la de atención e información al público sobre actividades y normas de funcionamiento. Igualmente, en relación con actividades y competición, realizarán la organización, desarrollo y control de competiciones internas y de actividades de ocio y recreación, colaborando en la preparación y adecuación de las instalaciones deportivas en todo tipo de eventos aprobados por la Dirección del Servicio.

EXPERIMENTACIÓN ANIMAL.

En función de la unidad de destino y las actividades que correspondan a cada una de ellas, las personas trabajadoras de esta categoría profesional llevarán a cabo el mantenimiento y reparación básica de instalaciones y maquinaria propia de la unidad de trabajo, colaborando con la encargada de eliminación de residuos, así como la participación en trabajos relacionados con el manejo y cuidado de animales bajo la dirección del superior, y en la planificación y seguimiento del calendario sanitario de cada especie, juntamente con la preparación y distribución de alimentos y la confección de registros documentales sobre actividades e información de animales.

En cuanto pudiera afectar a trabajos agrícolas, llevarán a cabo el manejo de maquinaria agrícola y de transporte (tractor, empacadora, segadora, camión, etc.) para el traslado de animales, utillaje, materias primas, etc. o para aquellas otras actividades propias del Servicio, dentro y fuera de las instalaciones; manejo de maquinaria y materias primas necesarias para la fabricación de piensos.

***MANTENIMIENTO MATERIAL CIENTÍFICO.***

En función de la actividad encomendada, las personas trabajadoras de esta categoría profesional llevarán a cabo el asesoramiento, diagnóstico y reparación de averías en aparatos eléctricos, electrónicos, mecánicos e hidráulicos de laboratorios y equipos audiovisuales, así como las operaciones de ajuste y calibrado en aparatos de medida y control, mantenimiento preventivo de quirófano y de RX, juntamente con la actualización de equipos sencillos, colaborando con los Departamentos de la Universidad en el diseño y construcción de prototipos de investigación.

CONDUCTOR.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional realizarán las actividades propias de conducción de vehículos oficiales de la Universidad, responsabilizándose del mantenimiento y custodia de los mismos, llevando a cabo el mantenimiento básico y de control en revisiones y reparaciones complejas que se realicen en talleres. Al mismo tiempo efectúa los servicios de transporte y realiza las operaciones de entrega y recogida de correo y mercancía, y ayuda a la carga y descarga de las mercancías y transporte.

COORDINADOR DE SERVICIOS.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional realizarán las funciones de programación, organización y coordinación de las tareas del personal a su cargo, coordinando las actuaciones para reserva de aularios y dependencias, e impulsando las acciones que en su ámbito funcional correspondan para la organización de actos con los medios adecuados para ello. Al mismo tiempo se responsabilizarán de la organización del almacén y equipos audiovisuales asignados a la dependencia en que se integran, custodiando las llaves y el acceso, así como del cumplimiento de las tareas de limpieza, vigilancia, mensajería, cafetería y reprografía de servicios externos que presten servicios en la dependencia de destino.

SUBGRUPO C2. OFICIALES Y AUXILIARES

Estará constituido por aquellas personas trabajadoras que desarrollan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa. Su desempeño exige el dominio del oficio respectivo y puede conllevar la supervisión de tareas que desarrolla el conjunto de personas trabajadoras que coordina.

OFICIAL DE SERVICIOS.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional realizan las funciones de carácter básico de vigilancia y cuidado de los edificios y dependencias, así como el control de acceso.



Asimismo, llevarán a cabo el franqueado y distribución de correspondencia, así como la atención e información al público, ejecutando los encargos y recados de carácter oficial, mediante el manejo básico de los sistemas de información y comunicación. Excepcionalmente podrán realizar fotocopias y otras reproducciones cuando sea imprescindible, así como tareas de atención de los servicios de telecomunicación dando aviso y entrega de los mensajes recibidos. Igualmente suministrarán el material y equipamiento necesarios para el funcionamiento de las instalaciones y locales de la unidad de destino.

OFICIAL DE OFICIOS.

Los trabajadores de esta categoría profesional realizarán trabajos propios del oficio de que se trate (albañilería, fontanería, calefacción y climatización, electricidad, pintura, carpintería, mecánica), y el mantenimiento básico de las máquinas y herramientas necesarias para su trabajo.

OFICIAL TELEFONISTA.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional tendrán como función la de recoger y enviar o transmitir, puntualmente, cuantos mensajes se reciban a través de los equipos de comunicación del Servicio.

OFICIAL DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTIVA.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional tendrán como cometido el cuidado, mantenimiento y conservación de Instalaciones Deportivas, así como los materiales e instrumentos deportivos. Al mismo tiempo llevarán a cabo la atención e información a los usuarios.

CONDUCTOR DE DISTRIBUCIÓN Y REPARTO.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional efectuarán los servicios de transporte, realizando la entrega y recogida de correo y mercancía, así como de encargos y recados de carácter oficial, asegurando el mantenimiento preventivo y básico del vehículo oficial encomendado. Excepcionalmente colaborará en las tareas de Servicios Generales cuando no se precise la realización de las tareas de conducción.

SOCORRISTA.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional realizarán las funciones propias que le atribuye la formación específica legalmente establecida para el ejercicio de la actividad de



socorrista, y tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de prestación de primeros auxilios y supervisión del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene de las instalaciones a su cargo.

OFICIAL DE EXPERIMENTACIÓN ANIMAL.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional llevarán a cabo las tareas de preparación y limpieza de los animales, distribución de alimentos y control y seguimiento de las acciones determinadas para recogidas de muestras e intervenciones quirúrgicas, así como la eliminación de residuos biológicos y no biológicos.

AUXILIARES DE SERVICIOS.

Los trabajadores de esta categoría profesional realizan las funciones de carácter básico de vigilancia y cuidado de los edificios y dependencias, así como el control de acceso. Asimismo, llevarán a cabo el franqueado y distribución de correspondencia, así como la atención e información al público, ejecutando los encargos y recados de carácter oficial, mediante el manejo básico de los sistemas de información y comunicación. Excepcionalmente podrán realizar fotocopias y otras reproducciones cuando sea imprescindible, así como tareas de atención de los servicios de telecomunicación dando aviso y entrega de los mensajes recibidos. Igualmente suministrarán el material y equipamiento necesarios para el funcionamiento de las instalaciones y locales de la unidad.

AUXILIARES DE VIGILANCIA.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional realizarán las funciones de la seguridad, vigilancia y control de acceso a los edificios y dependencias que tenga encomendados.

AUXILIAR DE EXPERIMENTACIÓN ANIMAL.

Las personas trabajadoras de esta categoría profesional realizarán las funciones de carácter básico relativas a la limpieza y mantenimiento de las instalaciones y maquinaria propia del Servicio de destino, así como la carga y descarga de materias primas y animales, así como la colaboración en la eliminación de residuos biológicos y no biológicos.

**ANEXO III**

TABLA DE AFINIDADES

ESPECIALIDADES	AFINIDADES
Analista de Sistemas	Analista de Sistemas; Informática.
Laboratorio	Laboratorio; Prevención; Experimentación Animal.
Prevención	Prevención; Laboratorio.
Informática	Informática; Analista de Sistemas.
Coordinador de Servicios	Coordinador de Servicios; Mantenimiento básico; Actividad Física y Deportiva; Conductor de distribución y reparto; Servicios; Vigilancia.
Mantenimiento básico	Mantenimiento básico; Coordinador de Servicios; Comunicación audiovisual; Mantenimiento material científico; Servicios.
Experimentación Animal	Experimentación Animal; Laboratorio.
Actividad Física y Deportiva	Actividad Física y Deportiva; Mantenimiento básico; Servicios; Socorrista.
Conductor	Conductor; Conductor de distribución y reparto; Servicios.



ESPECIALIDADES	AFINIDADES
Conductor de distribución y reparto	Conductor de distribución y reparto; Conductor; Servicios.
Socorrista	Socorrista; Actividad Física y Deportiva.
Servicios	Servicios; Vigilancia; Conductor; Conductor de distribución y reparto; Coordinador de Servicios.
Vigilancia	Vigilancia; Coordinador de Servicios; Conductor de distribución y reparto; Servicios.

