

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

**II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL DE LA UEx**

| ÍNDICE | Página |
|--|---------------|
| EXPOSICIÓN DE MOTIVOS | 2 |
| CAP. I: OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES | 3 |
| CAP. II: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA | 3 |
| CAP. III: CONDICIONES DE APLICACIÓN | 4 |
| CAP. IV: COMISIÓN PARITARIA | 5 |
| CAP. V: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | 7 |
| CAP. VI: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 8 |
| CAP. VII: MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA | 10 |
| CAP. VIII: OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO | 12 |
| CAP. IX: JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO | 23 |
| CAP. X: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS | 28 |
| CAP. XI: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL | 33 |
| CAP. XII: RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES | 34 |
| CAP. XIII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | 35 |
| CAP. XIV: ACCIÓN SOCIAL | 39 |
| CAP. XV: RETRIBUCIONES | 43 |
| CAP. XVI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO | 50 |
| CAP. XVII: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO | 53 |
| CAP. XVIII: JUBILACIÓN. FOMENTO DE EMPLEO | 55 |
| CAP. XIX: RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL | 56 |
| DISPOSICIONES ADICIONALES | 58 |
| DISPOSICIÓN TRANSITORIA | 60 |
| DISPOSICIÓN FINAL | 60 |
| ANEXOS: | |
| ANEXO Nº1: CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES | 61 |
| ANEXO Nº2: DEFINICIÓN Y FUNCIONES ASIGNADAS A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES | 61 |
| ANEXO Nº3: PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS PARA LA PROVISIÓN DE PLAZAS DE CARÁCTER TEMPORAL | 66 |
| ANEXO Nº4: BASES DE CONVOCATORIA, TIPO DE PRUEBAS Y TEMARIO APLICABLES PARA LAS CONVOCATORIAS DE PROMOCIÓN INTERNA Y ACCESO LIBRE | 68 |
| ANEXO Nº5: BAREMOS DE VALORACIÓN DE MÉRITOS | 79 |
| ANEXO Nº6: NORMATIVA DE CONTRATACIÓN DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE PERSONAL DE APOYO | 82 |
| ANEXO Nº7: REGULACIÓN DE LOS CRITERIOS POR LOS QUE SE RIGE LA BOLSA DE TRABAJO | 91 |
| ANEXO Nº8: RELACIÓN DE CATEGORÍAS PROFES. Y TIPO DE VESTUARIO | 94 |
| ANEXO Nº9: APLICACIÓN DEL PROCESO DE JUBILACIÓN PARCIAL VINCULADO A LA FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS DE RELEVO | 98 |
| ANEXO Nº10: AFINIDADES DE LAS PLAZAS DE LABORATORIOS DESTINADAS EN CENTROS O DEPARTAMENTOS | 103 |
| ANEXO Nº11: PLAN SOBRE CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA DEL PAS LABORAL DE LA UEX | 104 |

Septiembre 2013

EN NEGRO (Texto del vigente I Convenio colectivo).

EN AZUL (Texto actualizado incorporando las modificaciones operadas por Acuerdo Normativo aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura en sesión de 27 de septiembre de 2012, para la aplicación y desarrollo en el ámbito de la Universidad de Extremadura de las disposiciones establecidas para garantizar la estabilidad presupuestaria – DOE de 28 de septiembre de 2012-, y la incorporación de lo dispuesto en la Disposición Final vigésimo tercera de la Ley 39/2010, que vino a añadir un nuevo permiso al artículo 49 del EBEP). **Acuerdo Comisión Paritaria de 12 de septiembre de 2012.**

EN ROJO (Texto que se pretende modificar/incluir en la negociación del II Convenio colectivo).



ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad de Extremadura (UEx) y el Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios (PAS) laboral de la misma, acuerdan el presente Convenio Colectivo al amparo de lo dispuesto en la **Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)**, adecuando las condiciones de trabajo del colectivo incluido en su ámbito de aplicación a las necesidades de la Universidad y al marco legal aplicable, 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 ha dado especial relevancia a la adopción de medidas encaminadas al desarrollo de una carrera profesional por parte del personal laboral fijo acogido a este Convenio, acordando medidas que favorecen la formación mediante **Acuerdos y Planes** propios de la UEx, de movilidad para el perfeccionamiento en otras universidades o instituciones, públicas o privadas, y de promoción de los trabajadores, basada en la obtención de los niveles de capacidad oportunos.

Igualmente, este Convenio determina la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al ser conscientes ambas partes de la obligación que tiene la UEx, como Administración Pública, de promover las condiciones para que la igualdad de trato y de oportunidades, de las personas y agrupaciones en las que se integran, sean reales y efectivas, así como fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, sin que ello pueda suponer un agravio que impida cubrir las necesidades laborales.

El avance en el contenido de una regulación consensuada lleva, por lo demás, a considerar que el instrumento convenido debe incidir en medidas adecuadas para propiciar el logro de un desempeño cada vez más cualificado en la actividad laboral, abordando el desarrollo de las tareas propias que concurren en cada categoría profesional y especialidad y en el establecimiento de un procedimiento transparente y eficaz para la selección, promoción y movilidad del personal, elementos sin duda destacables en una regulación que se precie de servir de mecanismo para que la seguridad jurídica de las actuaciones encuentre su sustento legal con la debida garantía para los sujetos implicados, y en el cumplimiento de principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad como resorte necesario para la incorporación de empleados públicos a los puestos de trabajo.

La temporalidad del convenio no debe suponer que se atienda exclusivamente al momento en que se materialice, paralizando la siempre deseada adaptación a las realidades del momento, máxime cuando se advierte el espíritu que subyace en el Estatuto Básico del Empleado Público de incentivar el rendimiento mediante sistemas objetivos de evaluación del desempeño de las funciones, como resorte que permita reconocer el interés, la iniciativa, el esfuerzo y los resultados objetivos. En este instrumento se sientan las bases para seguir en esa dirección, permitiendo que las condiciones de trabajo se mantengan actualizadas con medidas puntuales efectivas.

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

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

CAPÍTULO I OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Artículo 1.- Objeto.

El presente Convenio Colectivo se adopta al amparo de lo dispuesto en la **Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)**, y tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales entre la Universidad de Extremadura (**UEx**) y su personal de administración y servicios (**PAS**) **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 UEx**, representada por el Sr. Rector Magnífico de la misma, como persona que ostenta la capacidad de contratar y convenir; **y**, por otro, el PAS 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. (Similar al art. 4 del Convenio del PDI-Laboral)

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal de administración y servicios **que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por la UEx.**

2. Se consideran incluidos, expresamente, en el ámbito de aplicación de este Convenio los trabajadores con contratos catalogados de personal de apoyo vinculados exclusivamente al desarrollo de programas, proyectos, contratos o convenios de investigación y aquellos otros proyectos, finalistas en su ejecución, cuya financiación no esté incluida en el Capítulo I del Presupuesto de la UEx (artículo 15.6 Estatuto de los Trabajadores)

3. A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo, los programas, proyectos, contratos o convenios específicos que la UEx suscriba con cualquier otra institución, y en los que pueda participar PAS laboral de esta Universidad, deberán respetar las condiciones laborales (o de trabajo) pactadas en este Convenio.

4. Para una mayor claridad en la redacción del presente Convenio, es necesario dividir el conjunto de trabajadores adscritos al Convenio en dos grupos, sin perjuicio que a lo largo de la redacción se puedan hacer divisiones más específicas. Los dos grupos se detallan de la siguiente forma:

- a) Personal propio de la UEx, constituido por aquéllos trabajadores que mantienen contrato con la UEx y que provienen del anterior Convenio Colectivo del PAS laboral de la UEx.**
- b) Personal gestionado por la UEx, constituido por aquéllos trabajadores en los que la UEx participa exclusivamente en la formalización del contrato y la gestión de las retribuciones a percibir, pero que no participó en la convocatoria, selección, asignación de retribuciones, condiciones laborales, prórrogas y rescisión de contrato, tales como los denominados Técnicos de Apoyo. Todos los acuerdos que se alcancen en materia de formación, salud laboral, igualdad, planes de pensiones, derechos sindicales y de acción social que se adopten, serán de plena aplicación a todo el personal definido en este apartado.**

5. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio: (Se suprime el anterior apdo. b del anterior Convenio)

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

- a) El personal docente e investigador que mantenga relación jurídico-laboral con la Universidad de Extremadura.
- b) El personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Decreto 1382/1995.**
- c) Las relaciones jurídico-laborales contempladas en el artículo 1.3 de [la LET](#) 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 UEX en cuanto afecten al personal incluido en el artículo anterior.

Artículo 5.- *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará en el ámbito territorial propio de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en todos los centros de trabajo de la UEX, siempre que en ellos preste sus servicios el personal descrito en el artículo 3 anterior.

Artículo 6.- *Ámbito temporal, revisión, prórroga y denuncia.* (art. 6 Convenio PDI-L)

1. El presente Convenio entrará en vigor **y tendrá eficacia en el momento que se produzca su ratificación por el Consejo de Gobierno de la UEX** y mantendrá su vigencia hasta el **31 de diciembre de 2015, sin perjuicio de lo estipulado en la disposición adicional octava.**

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.

3. 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, dentro del plazo de tres meses anterior a su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.**

4. **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. (final 3er. párrafo del art. 6 Convenio PDI-Laboral)

CAPÍTULO III CONDICIONES DE APLICACIÓN

Artículo 7. *Compensación y absorción.* (punto 2 del art. 7 del Convenio del PDI-L)

1. 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.

2. Si por disposición legal o reglamentaria se establecieran durante el periodo de vigencia mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaran superiores a las previstas en este Convenio.

Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas.* (punto 2. del art. 8 Convenio PDI-Laboral)

1. Se respetarán, manteniéndose estrictamente "*ad personam*", las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengán derivadas de normas preexistentes o convenidas colectivamente.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Artículo 9. Indivisibilidad del Convenio. (parte del art. 9 Convenio PDI-Laboral)

1. **El Convenio Colectivo tiene un carácter único, necesario e indivisible a todos los efectos.** Las condiciones pactadas en él constituyen un todo orgánico unitario, 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 al 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. Revisión de los importes económicos. NUEVO (art. 10 Convenio PDI-L)

Las cantidades económicas que aparecen en el presente Convenio experimentarán, anualmente y a partir del 1 de enero de 2014, el incremento salarial anual que se establezca por virtud de las disposiciones legales o acuerdos vinculantes que afecten a todo el personal de la UEx.

Artículo 11. Prelación de normas. NUEVO (art. 11 Convenio PDI-Laboral)

Las normas incluidas en el presente Convenio Colectivo regularán, con carácter general, las relaciones entre la UEx y su PAS, con carácter supletorio, la legislación laboral y la normativa general, estatal y autonómica que corresponda.

Artículo 12. 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 13. 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 14. Composición.

1. La Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros, componentes del Comité de Empresa, designados por cada una de las organizaciones sindicales o agrupación/asociación de trabajadores integrantes del mismo, además del presidente y secretario del órgano de representación unitario, y por un número de representantes de la UEx igual al total de la parte social.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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 15. Funciones. (Comprobar si en el texto hay alguna otra función) (art. 5 del Convenio personal laboral Ayto. Trujillanos –DOE de 3/09/2013)

1. Son competencia de la Comisión Paritaria, además de todas aquellas cuestiones suscitadas por la Gerencia, los trabajadores o sus representantes, o la misma Comisión, las siguientes:

- a) Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento interno.
- b) Velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio.**
- c) La interpretación de la totalidad del articulado, **disposiciones, anexos** y cláusulas del Convenio Colectivo.
- d) Actualizar el contenido normativo del presente Convenio si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese.
- 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 grupo profesional**, 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 suscitados con motivo de la eventual adhesión o integración en este Convenio de personal procedente de otros Convenios u Organismos.
- i) Cualquier otra actividad que tienda a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.**
- j) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este Convenio.

Artículo 16. Funcionamiento. (el punto 2, a su vez, es parte del 16.2 Convenio PDI-L)

1. La Comisión Paritaria estará presidida por el Gerente o persona en quien delegue, y se entenderá constituida con la presencia, al menos, **del 50 por 100** de los representantes de los trabajadores, 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% 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 UEx y cada organización sindical 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 los trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

La UEx estará obligada a facilitar cuanta información sea necesaria para el estudio de los temas a tratar.

Asimismo, se integrarán automáticamente las mejoras establecidas en cualquier otra disposición legal, de carácter nacional o autonómico, que será de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para los empleados públicos. (parte del art. 5 del Convenio personal laboral Ayto. de Trujillanos)

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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 17. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la UEx 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 UEx. Cuando las decisiones que se adopten en ejercicio de la potestad de autoorganización de la Universidad puedan tener repercusiones, **a nivel individual o colectivo**, sobre las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, **procederá la negociación y acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa.** (en concordancia con el art. 25 de este Convenio).
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, formación y promoción del trabajador, 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 los trabajadores.
 - g) El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de los trabajadores.
 - 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 18. Relación de Puestos de Trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) constituye el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del PAS laboral, 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 **RPT** incluirá como mínimo:
 - a) **Integración en la estructura orgánica del PAS de la UEx.**
 - b) El código del puesto y su denominación.
 - c) Las características esenciales del mismo: adscripción a grupos profesionales, categorías y, en su caso, especialidades.
 - ~~e) Sistemas de provisión.~~ (tal vez sea interesante dejarlo)
 - e) d) Complementos salariales inherentes al puesto.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

- f) e) Los requisitos específicos para su desempeño, en su caso.
- g) f) Especialidad 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 RPT del PAS laboral, **serán acordadas, previa negociación, con el Comité de Empresa y, una vez aprobadas por el órgano de gobierno competente de la UEx, se incorporarán como anexo al Convenio Colectivo.**

Todas las plazas contenidas en la RPT, serán cubiertas mediante los procedimientos regulados en el Capítulo VIII del presente Convenio. Excepcionalmente y, de forma provisional, hasta la negociación de la RPT de 2014, no se cubrirán aquellas plazas que se acuerden con el Comité de Empresa, su posible amortización o transformación.

En ningún caso, se podrán amortizar plazas vacantes de la RPT del PAS laboral, sin que se hayan celebrado los pertinentes procesos selectivos de cobertura de plazas establecidos en el presente Convenio, a excepción del proceso de concurso-oposición de acceso libre.

4. Anualmente, tras la aprobación de los Presupuestos de la UEx, se hará pública en el Diario Oficial de Extremadura la RPT íntegra y actualizada del PAS laboral. No obstante ello, serán publicadas por el mismo medio las modificaciones puntuales que se vayan produciendo.

Artículo 19. 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 20. Planes de ordenación de recursos humanos.

1. Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos de la UEx 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, **previa negociación y acuerdo con el Comité de Empresa**, 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.**

CAPÍTULO VI CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 21. 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.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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 permitan desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

Artículo 22. Grupos profesionales.

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

Grupo I. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título **oficial** de Doctor, **Máster, Grado**, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o **experiencia** equivalente, son contratados en virtud de su titulación **o experiencia** para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la RPT del PAS laboral de la UEx. **Para la pertenencia a este grupo por experiencia profesional tan sólo será por una única vez en el proceso de encuadramiento profesional, siendo necesario a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo estar en posesión de una titulación universitaria superior o de grado.**

Grupo II. Forman parte de este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título **oficial** de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, títulos equivalentes reconocidos oficialmente **o experiencia equivalente**, son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la RPT del PAS laboral de la UEx. **Para la pertenencia a este grupo por experiencia profesional tan sólo será por una única vez en el proceso de encuadramiento profesional, siendo necesario a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo estar en posesión de una titulación universitaria media o de grado.**

Grupo III. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título **oficial** de Formación Profesional de Grado Superior o títulos equivalentes reconocidos oficialmente, Bachiller Superior, BUP, **Formación Profesional** de Grado Medio o títulos equivalentes reconocidos oficialmente, haber superado las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años **o experiencia equivalente**, son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su categoría profesional y esté definido como tal el puesto en la RPT del PAS laboral de la UEx. **Para la pertenencia a este grupo por experiencia profesional tan sólo será por una única vez en el proceso de encuadramiento profesional, siendo necesario a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo estar en posesión de la titulación exigida.**

Grupo IV. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación General Básica (EGB), Formación Profesional de Primer Grado, Graduado Escolar, haber superado el Primer Ciclo Experimental de la Reforma de las Enseñanzas Medias o títulos equivalentes reconocidos oficialmente **o equiparados al mismo por una experiencia laboral acreditada**, son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su categoría profesional y esté definido así su puesto en la RPT del PAS laboral de la UEx. **Para la pertenencia a este grupo por experiencia laboral acreditada tan sólo será por una única vez en el proceso de encuadramiento profesional, siendo necesario a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo estar en posesión de la titulación exigida.**

A los efectos de equiparación aquí previstos, la experiencia laboral habrá de acreditarse documentalmente, mediante actividades profesionales adecuadas a las tareas exigidas que como mínimo supongan un año de duración.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Artículo 23. 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 nº1** del presente Convenio.
2. Las funciones asignadas a las distintas categorías profesionales serán las que figuran en el **Anexo nº2** de este Convenio.

Artículo 24. 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 de la categoría profesional en que el trabajador esté incluido pueden producirse por ascenso mediante promoción interna; por traslado cuando implique obtener un puesto adscrito a una categoría de grupo 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.

CAPÍTULO VII

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 25. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La Gerencia de la UEx 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 26. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional de los trabajadores se realizará en los términos que establece la LET, de conformidad con lo previsto en el presente artículo. Se entenderá que se ha producido un cambio de puesto de trabajo, cuando el empleado público obtenga otro puesto distinto, mediante su participación en el correspondiente procedimiento y en el uso de su derecho a la movilidad voluntaria.
2. En los casos en que por vacante, ausencia o baja temporal de un trabajador se prevea que pueden producirse perjuicios para el servicio, **se designará** como suplente a otro trabajador de la Universidad, mediante el procedimiento y criterios que para la provisión de plazas de carácter temporal **se determina en el Anexo nº3 de este Convenio**.
3. Cuando la movilidad funcional implique el desempeño de funciones de superior categoría, el trabajador 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 del trabajador 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. **También será tenido en consideración, este periodo de tiempo, una vez que ocupe plaza en propiedad, como computable en el reconocimiento de nivel de carrera profesional horizontal del PAS laboral fijo de la UEx, descrito en el artículo 91 d).**

Si los trabajos se efectúan por los períodos regulados en la LET, el trabajador 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 otro trabajador fijo 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 el trabajador que lo tenía reservado o por el trabajador que obtenga el puesto en el proceso correspondiente.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

4. En el caso de encomienda 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 el trabajador 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 27. Movilidad geográfica.

1. La movilidad de un trabajador 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 del trabajador, 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 la LET y en este Convenio.

2. El traslado obligatorio de los trabajadores 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 al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. El trabajador afectado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje a él 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 al trabajador, 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 de los trabajadores que establece la LET.

3. Los trabajadores que hubiesen sido afectados 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 28. 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 al trabajador 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. Al trabajador desplazado, además de sus retribuciones se le abonarán los gastos de viaje y dietas que correspondan al inicio y finalización del período de desplazamiento.

Artículo 29. Movilidad del personal laboral entre Administraciones Públicas.

1. Podrán atenderse las peticiones de permuta entre el personal laboral fijo de la UEx 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 Administraciones Públicas que garanticen el derecho a la movilidad de su respectivo personal **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**.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

2. La movilidad del personal laboral de otras Administraciones Públicas a la UEx 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 30. Permutas de destino.

1. Se concederán permutas de destino entre trabajadores en activo dentro de la UEx, con sometimiento a los siguientes criterios:

- a) Los titulares de los puestos a permutar deben ser de la misma naturaleza, categoría profesional y especialidad, y reunir la misma condición de fijeza o duración determinada.
- 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 UEx.
- 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 cinco 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 traslado 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 31. Movilidad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

(parte del art. 82 del EBEP)

1. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada 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**, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo en la misma localidad o en distinta de la que venía prestando sus servicios, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, **sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Universidad estará obligada a comunicarle las vacantes existentes en la misma localidad o en aquellas que la interesada expresamente solicite.**

2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la UEx tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminados esos períodos, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, se le dará destino definitivo y decaerá la obligación de reserva del anterior puesto de trabajo.

3. 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.

4. La situación de víctima de violencia de género que pueda acreditarse en un trabajador tendrá el mismo tratamiento referido en los puntos anteriores.

CAPÍTULO VIII

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Sección 1ª. Oferta de empleo público y selección

Artículo 32. Oferta de empleo público. (art. 70 EBEP)

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

1. Las necesidades de personal, **con asignación presupuestaria**, que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes **y deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público anual, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un 10 por 100 adicional.**

2. La Oferta de empleo público será publicada durante el primer **semestre** del año en el Diario Oficial de Extremadura, y resultará comprensiva de aquellas plazas vacantes que se considere conveniente su cobertura durante el período anual. Se estimará que una plaza se encuentra vacante cuando no esté ocupada definitivamente por personal laboral fijo y no exista reserva de puesto.

3. Publicada la Oferta de empleo público el ingreso en las diferentes categorías de PAS laboral de la UEx sujeto a este Convenio se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán a lo dispuesto en **el presente** Convenio, en los Estatutos de la Universidad y en la normativa autonómica y estatal que regule el acceso a la Función Pública del personal en régimen laboral.

Artículo 33. Órganos de selección. (parte del art. 60 EBEP)

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre 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. Para la fase de concurso y las fases de concurso-oposición, en los procesos de valoración de méritos, promoción interna y acceso libre estarán integrados por los miembros que vengán designados en cada convocatoria, y a los que corresponde acordar las decisiones pertinentes en orden al correcto desarrollo y calificación de las pruebas selectivas.

4. La composición de los órganos de selección, respetando la autonomía de las partes, será la siguiente:

| Proceso selectivo | Representantes por parte de: | |
|--------------------------------------|------------------------------|------------------|
| | la Universidad | los trabajadores |
| concurso de méritos | 2 | 1 |
| concurso-oposición promoción interna | 3 | 2 |
| concurso-oposición acceso libre | | |

Uno de los representantes de la Universidad actuará como Presidente, y como Secretario, con voz pero sin voto, un funcionario del área de Recursos Humanos, designado por la Gerencia. Deberán designarse el mismo número de miembros suplentes.

Los representantes de los trabajadores serán designados por la Universidad a propuesta del órgano de representación unitario de la parte social.

El órgano de selección en los procesos selectivos libres será nombrado por el Rector, a propuesta del Consejo de Gobierno.

5. Los miembros de los órganos de selección deberán poseer, al menos, el nivel de titulación exigido para el acceso al correspondiente Grupo del Convenio en que se incluyan las plazas de la categoría profesional convocada, o pertenecer a categorías del mismo grupo 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. Los **órganos de selección**, a efectos de percibir las correspondientes indemnizaciones por asistencia, se clasificarán según el grupo al que pertenezcan las plazas de la categoría objeto del procedimiento selectivo.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Artículo 34. *Sistemas de selección.* (parte art. 61 EBEP)

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Convenio.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Para asegurar la objetividad y racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos o de periodos de prácticas.

3. El ingreso del personal en uno de los grupos y categorías profesionales contempladas en este Convenio se llevará a cabo a través de los procedimientos de **concurso de méritos, o de concurso-oposición**, bien por el sistema de promoción interna o **acceso** libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

4. Para ello será necesario poseer la titulación prevista para cada grupo profesional, así como la específica que, en su caso, esté determinada en la RPT y los demás requisitos establecidos en las disposiciones generales de ingreso en la Administración Pública y en las respectivas convocatorias.

5. Todas las plazas **vacantes** ofertadas públicamente, **si procediera**, serán previamente sometidas al proceso de reingreso al servicio activo de los excedentes sin reserva de puesto, tras el cual se procederá a la convocatoria de concurso-oposición para la promoción interna y, finalmente, las que no fueran cubiertas **en la fase de promoción** serán sometidas a la selección de personal mediante concurso-oposición libre en el que será aplicable lo establecido en la legislación vigente sobre integración social de personas discapacitadas.

6. De conformidad con lo establecido en el artículo 61.7 del EBEP, 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.

Sección 2ª. Provisión de puestos de trabajo

Artículo 35. *Formas de provisión.*

1. Los puestos de trabajo vacantes que figuren en la RPT adscritos a personal laboral **se cubrirán** mediante **concurso de méritos**, que es el sistema normal de provisión, de conformidad con lo que determine la RPT en atención a la naturaleza de sus funciones.

2. Tras la oferta de las vacantes a los reingresados al servicio activo de los excedentes, se adjudicarán a los que obtengan plaza por el procedimiento de concurso-oposición de promoción interna **y, posteriormente**, a los que superen el proceso selectivo **de acceso** libre.

3. Excepcionalmente, también se podrán cubrir de forma definitiva los puestos de trabajo mediante permutas, redistribución y reasignación de efectivos, o por motivos de salud.

4. Temporalmente podrán ser cubiertos por personal fijo de plantilla mediante comisión de servicios, adscripción provisional y encomienda de funciones, en los supuestos previstos **en los artículos 43, 44 y 45, respectivamente**, así como por personal temporal.

Artículo 36. *Provisión de puestos mediante concurso de méritos.* (parte art. 79 EBEP)

1. El concurso de méritos, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo conforme a las exigencias establecidas en la RPT, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico.

A través del concurso, el PAS laboral fijo de la UEx ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto para el que reúne los requisitos exigidos en la RPT.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

2. Anualmente, antes de la publicación de la Oferta de empleo público, se realizará una convocatoria pública de **concurso de méritos** para cubrir los puestos de trabajo vacantes y los que pudieran quedar por resultas.

3. Podrá participar en los **concursos de méritos** el PAS laboral fijo de plantilla de la UEx, 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 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 a la que se encuentre adscrito el puesto convocado a **concurso de méritos**, o a una categoría y misma especialidad encuadrada en el grupo 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.

4. En el caso de obtener por **concurso de méritos** un puesto correspondiente a una categoría profesional incluida en un grupo 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** deberán valorarse los méritos 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 establecidos en el baremo descrito en el Anexo nº5 A.**

En el baremo 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, siempre que se acceda desde municipio distinto.

6. La valoración de los méritos se realizará por los **órganos de selección** establecidos en cada convocatoria, cuya composición **se adecuará a lo establecido en el artículo 33 de este 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 que integrarán la Oferta pública de empleo, serán ofertados al personal que solicitara el reingreso, y los resultantes a los trabajadores que hayan promocionado internamente conforme al procedimiento previsto en este Convenio. Finalmente, los que quedaran sin cubrir serán adjudicados al personal que haya ingresado por **acceso** libre, previa oferta de los mismos y con sujeción al orden ocupado en el proceso selectivo.

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. No deberá permanecer dicho tiempo en el caso de concursar a puestos de nivel superior al obtenido en el último **concurso de méritos**.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Artículo 37. Reingreso de excedentes.

El reingreso al servicio activo de los excedentes sin reserva de puesto se efectuará a instancia de los afectados en el plazo de quince días naturales tras la oferta pública de vacantes. Asimismo podrá efectuarse por adscripción provisional con ocasión de vacantes que pudieran producirse con posterioridad y condicionado a las necesidades del servicio.

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

Artículo 38. 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, para desarrollar funciones correspondientes a los grupos de clasificación superiores.

2. La promoción interna consiste en el ascenso desde categorías profesionales incluidas en un grupo profesional a categorías de grupo superior, **en el acceso a otras categorías profesionales incluidas en el mismo grupo profesional, o en el aumento de la adscripción del complemento de categoría, en el mismo puesto de trabajo, tras superar el proceso establecido al efecto.**

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

- a) **Turno ordinario:** en la Oferta de Empleo Público correspondiente, se determinará el número de plazas que serán convocadas para este turno y que no hubieran sido cubiertas por reingreso de excedentes. En este turno se contemplará la promoción vertical. El sistema selectivo que se aplicará será el concurso-oposición.
- b) **Promoción directa en el puesto:** consistirá en la promoción interna al Grupo inmediatamente superior o adscripción de escalón y/o grado en el complemento de categoría, 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.

La promoción directa en el puesto será incompatible con la promoción ordinaria para acceder a una misma categoría y grupo profesional.

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 sirva de modelo a los procesos que se emprendan para promoción interna, así como los tipos de pruebas y temario serán los establecidos en el **Anexo nº4**. El baremo de valoración de méritos será el recogido en el **Anexo nº5 B**.

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

En todo caso, en la medida que resulte aplicable, deberán contemplarse las exigencias procedimentales previstas en este Convenio para el concurso-oposición **de acceso libre**.

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 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.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

El acceso a categorías profesionales del **Grupo II y III**, 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.

8. Habiendo transcurrido cuatro años, sin que el PAS Laboral acogido al anterior Convenio haya tenido la posibilidad de ejercitar su derecho a la promoción profesional, las partes convienen que es prioritario el reconocimiento de este derecho, pactando, por ello, el Plan de Promoción que se recoge en el Anexo nº11 del presente Convenio.

Artículo 39. Acceso libre. (Comprobar con el Anexo nº4 que no exista repetición de texto)

1. Las plazas vacantes, tras la conclusión de los procesos de **concurso de méritos**, reingreso y promoción interna, serán convocadas para su provisión por el sistema de concurso-oposición **de acceso libre, si da lugar.**

2. Las bases de la convocatoria que sirva de modelo a los procesos que se emprendan para acceso libre, así como los tipos de pruebas y temario serán los establecidos en el **Anexo nº4**. El baremo de valoración de méritos será el recogido en el **Anexo nº5 C**.

En todo caso, las convocatorias harán constar, como mínimo:

- a) El número y características de las plazas objeto de cobertura, con especificación del Grupo, categoría profesional y especialidad, así como las funciones generales exigibles con arreglo a lo previsto en el presente convenio.
- b) Declaración expresa de que no se podrá declarar superado el proceso selectivo a un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.
- c) Órgano o unidad administrativa al que deben dirigirse las solicitudes de participación en el modelo oficial establecido al efecto e indicación del plazo de veinte días naturales para su presentación computados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial correspondiente.
- d) Condiciones o requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.
- e) Sistema selectivo.
- f) Pruebas que hayan de celebrarse.
- g) Relación de méritos a tener en cuenta.
- h) Designación del **órgano de selección**.
- i) Sistema de calificación.
- j) Programa que ha de regir las pruebas.
- k) Plazos que deben transcurrir entre la finalización de una prueba o ejercicio hasta el comienzo del siguiente, que como mínimo será de setenta y dos horas y máximo de cuarenta y cinco días.
- l) Orden de actuación de los aspirantes según el resultado del sorteo público celebrado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura por el órgano competente de la misma.
- m) Cuantía, en su caso, de los derechos de examen.

3. El baremo aplicable comprenderá un treinta por ciento para valoración de méritos en fase de concurso y un setenta por ciento para valoración de la fase de oposición.

4. Las convocatorias, juntamente con sus bases, se publicarán en el Diario Oficial de la Comunidad Autónoma de Extremadura y Boletín Oficial del Estado.

5. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la autoridad convocante o aquella en que hubiese delegado dictará resolución, en el plazo máximo de dos meses, declarando aprobada la

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Diario Oficial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas de aspirantes admitidos y excluidos, señalando un plazo de diez días para subsanación de defectos y reclamaciones.

6. En el término de quince días desde que termine el plazo de subsanación de errores, se publicará en el mismo Diario Oficial resolución elevando a definitiva la lista provisional de aspirantes que fueron excluidos y hubieran subsanado errores u omisiones.

En la resolución aprobatoria de las listas definitivas se determinará el lugar y fecha del comienzo de los ejercicios y, en su caso, orden de actuación de los aspirantes. Las listas provisionales y definitivas deberán ponerse de manifiesto, en todo caso, en los tabloneros de anuncios del Rectorado de la Universidad (Cáceres y Badajoz).

7. Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de celebración de las restantes pruebas en el Diario Oficial de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Estos anuncios deberán hacerse públicos por el órgano de selección, en todo caso, en los tabloneros de anuncios del Rectorado de la Universidad (Cáceres y Badajoz) y en los locales de celebración de la última prueba, con veinticuatro horas, al menos, de antelación de las mismas, si se trata del mismo ejercicio, o de cuarenta y ocho horas si es uno nuevo.

8. Una vez terminada la calificación de los aspirantes, los **órganos de selección** harán públicas en los locales de celebración del último ejercicio la relación de aprobados por orden de puntuación, y elevarán dicha relación al Rector de la Universidad. Dicha publicación será determinante del plazo a efectos de la posible impugnación o recurso ante el Rector.

9. Finalizado el plazo a que se refiere el punto anterior, el Rector o en quien delegue dictará resolución conteniendo la relación definitiva de aprobados y dispondrá su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, agotando dicho acto la vía administrativa. El mismo será matizado con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria.

En todo caso deberá quedar acreditada en el expediente, como fundamento de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido.

10. Los aspirantes propuestos aportarán ante la Administración, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publiquen en el Diario Oficial de Extremadura las relaciones definitivas de aprobados, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser contratados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

Los aspirantes que tuviesen ya la condición de empleado público estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento o contrato debiendo presentar únicamente certificación del organismo público del que dependan, acreditando su condición y demás circunstancias que consten en el expediente personal.

11. En las convocatorias podrá determinarse un período de prueba, a cuyo vencimiento el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo. Estos períodos de prueba serán de **dos meses** en el caso de los Grupos I y II y de un mes para el resto de los Grupos.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

No se exigirá el período de prueba a los trabajadores que hayan desempeñado las mismas funciones con anterioridad bajo cualquier modalidad de contratación dentro de la UEx, siempre que la duración de dichos contratos haya sido superior a la del período de prueba.

12. El contrato de trabajo para el personal fijo de plantilla se celebrará por escrito y reunirá los requisitos exigidos por la normativa vigente. Será de duración indefinida.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Artículo 40. Remoción del puesto.

1. El personal laboral **fijo** 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 RPT 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 al interesado 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 **vinculante** en el plazo de quince días naturales, transcurridos los cuales se volverá a dar audiencia al interesado, 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 41. 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 RPT, 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 RPT, 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 del responsable de la unidad a que esté adscrito el puesto de trabajo, en el plazo máximo de dos meses contados desde la finalización del de presentación de solicitudes. Las resoluciones se motivarán con referencia al cumplimiento por parte del trabajador elegido de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria, y la competencia para proceder al mismo.

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

Artículo 42. 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 fijo que ocupe con carácter definitivo puestos no singularizados podrá ser adscrito, por necesidades del servicio, a otros de la misma o similar 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 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 del trabajador, con carácter previo a la resolución definitiva, se requerirá negociación **y acuerdo** con **el Comité de Empresa**.

El cómputo de un año a que se refiere el artículo **36.11** 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.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

3. **Reasignación de efectivos.** El personal laboral **fijo** 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, **de acuerdo con el Comité de Empresa**, 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 según** la regulación específica, **del supuesto concreto que se trate**, contemplados en el **Capítulo XIII** referido a **Seguridad y Salud Laboral** en este Convenio. **Para los supuestos no contemplados, será necesaria la negociación y acuerdo con el Comité de Empresa. Dicho acuerdo será trasladado al Comité de Seguridad y Salud de la Universidad.**

Artículo 43. Comisiones de servicios.

1. **De forma excepcional y** sin perjuicio de lo establecido para la movilidad funcional temporal en el **artículo 26** de este Convenio, cuando un puesto de trabajo quede vacante 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 RPT.

2. Si a resultas del procedimiento de movilidad funcional o de comisiones de servicios no se cubriera la vacante voluntariamente, podrá acordarse una comisión de servicios de carácter forzoso, sin que pueda producirse cambio de localidad ni merma económica.

3. Las comisiones de servicios tendrán una duración máxima de un año **improrrogable**, en caso de no haberse ocupado el puesto con carácter definitivo, hasta su cobertura, siendo otorgadas por el Gerente. El puesto de trabajo así ocupado será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

4. 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.

Artículo 44. 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 RPT; 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 trabajadores de otras Universidades; y los que se encuentren en las situaciones previstas en el **artículo 31** de este Convenio.

2. Para el traslado de trabajadores fijos 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 **de méritos** al personal laboral fijo de la UEx.

3. La adscripción se producirá en puestos vacantes, entendiendo por tales los que no se encuentren ocupados por personal fijo, de la categoría y especialidad del solicitante que no se encuentren ya convocadas en un proceso de provisión de puestos o de selección a turno de promoción o libre. Si existiesen varias vacantes el trabajador 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 contratados temporales dentro de la unidad elegida por el trabajador, sería desplazado el temporal con mayor antigüedad de los que superen dos años, y si no hubiese ninguno en dicha situación el de menor antigüedad acumulada en la Universidad y en caso de empate el 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

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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 45. Encomienda de funciones.

1. Excepcionalmente y por necesidades del servicio el Gerente podrá encomendar el desempeño temporal en comisión de servicios de funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en la RPT, realización de proyectos concretos, o para la realización de tareas que por su mayor volumen temporal u otras razones justificadas, 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 el trabajador deberá prestar su consentimiento y percibirá la compensación retributiva que se establezca por la participación en proyectos o tareas concretas.

2. El **PAS** laboral sujeto a este Convenio podrá participar en **proyectos, contratos, programas o convenios 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 de posibles retribuciones a percibir.

Sección 3ª. Provisión de puestos de trabajo temporal

Artículo 46. Normas generales.

1. La UEx podrá proceder 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 fijo. Dichos contratos se celebrarán conforme a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y ajustándose a las 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 prorrogados 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 **formativos en prácticas** se ajustarán a las previsiones contenidas en [la LET](#) y normas que le sirvan de desarrollo.

Dichos contratos no podrán realizarse para la provisión de puestos de trabajo que figuren en la RPT de la Universidad. Las retribuciones de este tipo de contratos serán

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

del 70 por 100 y 80 por 100, para el primer y segundo año de contrato, respectivamente, del salario base fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

3. En el supuesto de procederse a la cobertura de un puesto de trabajo de naturaleza permanente, la Universidad lo incluirá necesariamente en el siguiente proceso selectivo que se convoque con arreglo a lo previsto en este Convenio.
4. En ningún caso, la UEx utilizará las empresas de trabajo temporal para la contratación de trabajadores.

Artículo 47. Personal de Apoyo. NUEVO (similar al art. 34 del Convenio del PDI-Laboral)

1. Tendrán la consideración de Personal de Apoyo de la UEx, correspondientes a las categorías englobadas en los diferentes grupos profesionales, aquellos trabajadores que desarrollen, una actividad de apoyo a la investigación, docencia o gestión, mediante un contrato de carácter temporal, para cubrir objetivos estratégicos de naturaleza científica, técnica o de gestión fijados por la propia Universidad o por directrices de investigación, técnicas o de gestión recogidos en los contratos, proyectos, programas, grupos de investigación y convenios.

2. Las cuestiones de índole retributiva que deriven de la contratación de este tipo de contratos deberán estar incluidas en el coste económico financiado en el correspondiente contrato con el exterior, proyecto, programa o convenio, con las consiguientes adaptaciones para que no perjudiquen el objeto del contrato ni vayan en detrimento del trabajo a desarrollar.

3. La contratación de este tipo de personal de apoyo, , de acuerdo con lo establecido en el Anexo nº6, por una duración determinada, bajo la modalidad de **contrato de obra o servicio determinado**.

Los contratos se vincularán necesariamente a un proyecto, programa, convenio o contrato de investigación concreto y determinado, especialmente en lo relativo a las tareas a realizar, en la adscripción y dependencia del trabajador y en lo relativo a la duración del contrato, ajustándose a las siguientes especificaciones:

- a) Las tareas técnicas a realizar, dentro de la obra o servicio contratado, estarán vinculadas directamente con la actividad a desarrollar en el marco del respectivo proyecto, programa, convenio, contrato de investigación o desarrollo tecnológico, que se realizando en la UEx,.
- b) El trabajador desempeñará su trabajo en el seno del equipo que tiene a su cargo la realización del proyecto objeto del contrato, programa, proyecto o convenio, dependiendo funcionalmente del director del proyecto asuma la coordinación y control del mismo.
- c) El trabajador tendrá como centro de trabajo aquél en el que se desarrollen habitualmente las actividades propias del programa, contrato, convenio o proyecto de investigación. No obstante, si fuera necesario e imprescindible para el desarrollo del proyecto objeto del contrato, programa o convenio, la realización de determinados trabajos en otro lugar, el trabajador vendrá obligado a trasladarse a éste, sin que con ello se desvirtúe la naturaleza del presente contrato; los gastos derivados de estos desplazamientos se compensarán económicamente conforme a lo establecido en la Normativa general de indemnizaciones por razón de servicio aplicable al ámbito del programa, contrato, convenio o proyecto de investigación, que serán en todo caso abonadas con cargo a estos últimos.
- d) los trabajos concretos que el trabajador deba llevar a cabo y constituyen el objeto de la obra o servicio, o, en su caso, en el momento en que concluya el proyecto, programa, convenio o contrato de investigación o desarrollo tecnológico objeto del mismo. A tal o un término que se considere como orientativo en función de lo referido anteriormente. En todo caso, la duración del contrato estará supeditada a lo dispuesto en el artículo 52 e) de la LET.

cuenta en la gestión de los proyectos que el acceso a puestos de trabajo de la Administración Pública, que tengan el carácter de fijos, sólo pueden producirse mediante el sometimiento a las pruebas públicas que a tal efecto puedan convocarse de conformidad con lo establecido en la legislación general de la Función Pública. Por ello, de la prestación de servicios

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

que se lleve a cabo como consecuencia de los contratos de trabajo formalizados con arreglo al presente artículo no podrá derivarse que el mismo devenga en duración indefinida, atendiendo que queda excluida la realización relacionada con el objeto del contrato.

5. Periodo de prueba: Los contratos de trabajo que se formalicen conforme al presente artículo estarán sometidos a un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses.

No procederá un periodo de prueba cuando el contratado haya realizado con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación laboral, las mismas funciones establecidas para este nuevo contrato.

Artículo 48. 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 contratado por duración determinada mediante riguroso turno rotatorio, **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.

2. Los criterios por los que se regirá la citada bolsa serán **los regulados en el Anexo nº7.**

ESQUEMA DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO

| PERÍODO TEMPORAL | PROCESO |
|--|---|
| Antes de la Oferta de empleo público (OEP), y en su defecto, en el primer semestre del año | <ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria anual de concurso de méritos para la provisión de todas las vacantes, a través de la valoración de méritos. • Libre designación para la provisión de puestos de trabajo vacantes o cubiertas por personal laboral de duración determinada. |
| En el primer semestre del año | • Oferta Pública de Empleo . Publicación en DOE. |
| 15 días naturales desde la fecha de publicación OEP | • Peticiones de reingreso de excedentes voluntarios sin derecho a reserva de puestos de trabajo. |
| Tras la finalización plazo de peticiones de reingreso | <ul style="list-style-type: none"> • Oferta y adjudicación de puestos de trabajo a los reingresados. • Convocatoria anual de concurso-oposición para promoción interna: turno ordinario de las plazas que queden sin cubrir tras la incorporación de reingresados, o promoción directa en el puesto. • Oferta de puestos de trabajo y adjudicación de los mismos a los promocionados. • Convocatoria anual de concurso-oposición libre. • Oferta de puestos de trabajo y adjudicación de los mismos a los aspirantes seleccionados en turno libre. |
| Durante todo el año, tras la finalización del plazo establecido para reingreso de excedentes voluntarios, vacantes no incluidas en la Oferta Pública de Empleo | <ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de presentarse peticiones de reingreso de excedentes voluntarios y permutas. • Resolución de permutas. • Adscripciones provisionales a puestos de trabajo de peticionarios de reingreso. |

CAPÍTULO IX JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 49. Jornada de trabajo¹.

1. La jornada laboral será el tiempo de trabajo que debe prestarse de forma efectiva en un determinado periodo 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**.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

- **Jornada a turnos.** Se realiza esta jornada cuando los trabajadores 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, implicando para el trabajador 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 RPT del personal laboral implicará el cumplimiento del horario de mañana, de lunes a viernes, ambos inclusive, de 9:00 a 14:30 horas; y 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.

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, en concreto los conductores del Consejo de Dirección de la Universidad y los de mantenimiento especializado, serán objeto de negociación y acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

- **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 horas de la mañana.

3. La RPT 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 y acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa.**

En aquellos puestos de trabajo que ya tengan establecido un acuerdo sobre la referida jornada diferenciada y rotatoria, éste será ratificado por la Universidad y el Comité de Empresa, en el plazo de un mes desde la aplicación del Convenio. Para el resto de los puestos con estas características donde no exista acuerdo entre las partes, se procederá de acuerdo con lo establecido en el punto 2 b) de este artículo.

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, siempre que existan

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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 50. Período de descanso.

1. Dentro de la jornada diaria, el trabajador 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, **procurando que, al menos, dentro del periodo de 48 horas ininterrumpidas se encuentre el sábado, domingo o festivo.**

Artículo 51. Jornada reducida².

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, en el caso de que ambos trabajen, 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 ~~o trabajadora~~ tendrá derecho, igualmente, al permiso de lactancia por hijo menor de doce meses.

- b) **Por razones de guarda legal.** Los trabajadores 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 la retribución, en un tercio o en la mitad, percibiendo el 75% o el 60% de sus retribuciones íntegras, respectivamente.

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.** El trabajador o la trabajadora tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, mientras el hijo permanezca hospitalizado. Asimismo, tendrán derecho a la reducir su

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, 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 del trabajador 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 los trabajadores, sin discriminación de sexo. Si dos o más **empleados públicos** 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, el trabajador 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 un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- e) **Por recuperación de enfermedad.** Los trabajadores 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.
- g) **Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.** El trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, 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.

3. La concreción horario y la determinación del período de reducción de jornada contemplada en las letras b), c) y d) del punto anterior corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Gerencia con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. 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.

La situación de víctima de violencia de género que pueda acreditarse en un trabajador dará lugar al mismo derecho reconocido en el párrafo anterior.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Artículo 52. 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 49.2 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 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 53. 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 54. 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.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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 55. 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 las fiestas 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, sin necesidad de justificar los motivos.**

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 56. Vacaciones anuales³.

1. Todos los trabajadores acogidos 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* **computados en este último caso a razón de 2,5 días por mes completo.** A estos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada, y **se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sin que computen ni interrumpan dicho cómputo los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo de los cinco días de referencia,** 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 comienzo de las vacaciones anuales el trabajador se halla en situación de baja por enfermedad, podrá solicitar el cambio de fecha de las mismas. Asimismo podrá solicitar el aplazamiento del período vacacional, una vez iniciado su disfrute, en caso de **producirse la baja por enfermedad, accidente o por maternidad.** En estos casos, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumularse a alguno pendiente, **aunque haya terminado el año natural a que correspondan.**

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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.
7. Cuando el periodo de vacaciones fijado **en el calendario laboral** para los trabajadores, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 **y 48.bis** de la LET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad. En el caso de que la relación laboral haya finalizado, tiene derecho a percibir la compensación económica que le corresponda por este motivo. (Pronunciamento del TJUE remitido al Tribunal Supremo (Sala de lo Social) a través de la sentencia de 21 de junio de 2012 (C-78/11).

Artículo 57. 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 58. Fiestas de ámbito universitario.

1. Los trabajadores acogidos a este convenio tendrán derecho al disfrute de permiso retribuido en los días que por calendario laboral se especifiquen como de fiestas académicas, patronales o institucionales.
2. El derecho afectará, en exclusividad, para aquellas fiestas que no sean generales para toda la Universidad, a los trabajadores 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 serán recompensados con descanso en otras que sean elegidas por ellos mismos, sujeto a las necesidades del servicio.

Artículo 59. Permisos retribuidos⁴.

1. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:
 - a) Por nacimiento o adopción de un hijo, acogimiento permanente o preadoptivo, así como 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

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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 sin cambio de residencia, un día. Si comporta traslado de localidad, hasta tres días.
- e) Para someterse a técnicas de fecundación asistida, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, previa justificación de la necesidad de la realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, conforme a lo previsto en el artículo 51.2 a) de este Convenio.
- g) Por razones de guarda legal, conforme a lo previsto en el artículo 51.2 b) de este Convenio.
- h) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se disfrutará a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores, al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos legalmente establecidos.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier 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.

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

- i) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos legalmente establecidos.

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 el salario base.

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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previsto en este apartado serán los que así se establezcan en el Código Civil, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- j) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de **cuatro semanas**, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. (Disposición Transitoria Sexta EBEP).

Este permiso tendrá una duración de cinco semanas cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados h) e i).

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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, 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 trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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.

- k) 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 con disminución proporcional de la retribución, 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 de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la UEx.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

- l) El trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 14 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. El trabajador 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 UEx, 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.

- m) Los trabajadores 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.
- n) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, conforme a lo previsto en el artículo 51.2. g) de este Convenio.

2. Los trabajadores podrán disfrutar hasta tres 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, se dispondrá del disfrute de hasta cuatro días por asuntos propios, previa justificación de los motivos.

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 periodos 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 **se establecerán** medidas de compensación para el caso de que los días 24 y 31 de diciembre **o cualquier otro festivo de carácter nacional o autonómico** coincidan **en festivo, sábado o día no laborable** para el personal al servicio de la UEx.

Artículo 60. Licencias.

1. Los trabajadores 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 UEx, 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

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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) Los trabajadores al servicio de la UEx, 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 UEx.
- g) Los trabajadores 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 UEx, de acuerdo con la normativa que al efecto apruebe el Consejo de Gobierno de la Universidad, previa negociación en la Mesa Negociadora de la UEx.

CAPÍTULO XI FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 61. 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

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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 62. Plan de Formación.

El Plan de Formación para el **PAS** laboral acogido a este Convenio se integrará en el general que, anualmente, se determine para el **PAS** de la Universidad. A tal efecto, el mencionado Plan se negociará **y acordará** en el seno de la Comisión de Formación en la que participan los representantes de los trabajadores, y contemplará las actuaciones formativas necesarias, consignándose anualmente una partida presupuestaria para facilitar la formación del **PAS laboral 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 63. 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. Los trabajadores 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 el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Artículo 64. 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 65. 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.

Artículo 66. Prestación de servicios por necesidades urgentes.

Con el fin de evitar perjuicios a los intereses públicos, en los supuestos de sustituciones urgentes, cuando el trabajador a contratar presente solicitud de compatibilidad para simultanear el

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

desempeño de la actividad pública en la UEx con otra cualquiera y la autorización de compatibilidad haya de ser expedida por otra Administración Pública, se podrá contratar temporalmente al siguiente aspirante **de la bolsa de trabajo** que reuniera los requisitos y no desempeñara otra actividad, durante el período que medie hasta la resolución de compatibilidad que dicte la autoridad competente.

CAPÍTULO XIII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 67. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en [la LET](#) y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo 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 los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

Artículo 68.- Acción preventiva y política preventiva.

1. La acción preventiva en la UEx 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 los trabajadores se tomarán en consideración tanto indicadores de salud de éstos, como la información proporcionada por ellos 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 de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar, estableciéndose fases y prioridades en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos.

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

4. La Universidad facilitará el acceso a los locales y puestos de trabajo a los trabajadores 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 69.- Servicio de Prevención.

1. El Servicio de Prevención de la UEx 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 los trabajadores.

2. La RPT del PAS 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.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Artículo 70.- Participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

1. La participación de los trabajadores de la UEx 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 los trabajadores 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.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la elección de Delegados de Prevención, y en tanto no se acuerde otro sistema, los que correspondan al colectivo del PAS laboral serán designados por y entre los integrantes del Comité de Empresa.

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 los trabajadores en orden a conocer las circunstancias de los mismos, **debiendo ser** informados por la Universidad de los mismos.

3. El Comité de Seguridad y Salud de la UEx 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.

Artículo 71. Medios de protección personal, equipos y prendas de trabajo.

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

2. 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 los trabajadores usuarios, procediendo a su reposición por la UEx cuando su deterioro ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

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

3. La UEx indemnizará anualmente a sus trabajadores, en el mes de marzo, por desgaste de vestuario, en la cuantía que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

| Grupo profesional | CUANTÍA ANUAL 2013 |
|-------------------|--------------------|
| I | 150 |
| II | 150 |
| III | 325 |
| IV | 275 |

Los trabajadores cuyo periodo de servicio, en el grupo profesional adscrito, no comprenda la totalidad del año natural anterior, percibirán la parte proporcional correspondiente al periodo trabajado en cada grupo concreto, en fracciones mensuales.

4. La Gerencia determinará, previa negociación y acuerdo con el Comité de Empresa, aquellos casos en que sea obligatoria la utilización de una uniformidad concreta y sus características y condiciones, en consonancia con lo dispuesto en el apartado anterior, arbitrando los medios necesarios para que los trabajadores, adquieran el vestuario

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

apropiado para aquellos puestos de trabajo que deban prestar los servicios con una determinada ropa de trabajo, que serán de obligada utilización.

A estos efectos se concreta en el **Anexo nº8** la relación de categorías profesionales **y tipo de vestuario**. En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio, y siempre que concurren causas objetivas, se estime necesario alterar las previsiones contenidas en el Anexo antes referido, **se negociará y acordará su concreción entre la Gerencia y el Comité de Empresa**.

El vestuario adquirido por los trabajadores, podrá 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.

Artículo 72. Protección de los trabajadores especialmente sensibles.

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

Artículo 73. 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 los trabajadores, 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 a la mujer trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en **la LET**, 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 74. Vigilancia de la salud.

1. La vigilancia de la salud en la Universidad se realizará de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa sanitaria de aplicación.

2. La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en 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 los trabajadores se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada de acuerdo con lo establecido reglamentariamente. En todo caso, se respetará siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

3. Los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) Una vez al año a todo el personal que lo desee.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

- b) Periódica y/o específicamente al personal cuya actividad lo requiera de acuerdo con la normativa vigente.
- c) A todo trabajador 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 del trabajador, por causa justificada.

4. Con carácter general, el personal sanitario del Servicio de Prevención orientará a los trabajadores en la prevención de los aspectos de su salud que puedan estar relacionados con el desarrollo de su labor profesional, con el fin de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

5. El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá conocer y vigilar las ausencias por motivos de salud que se produzcan entre los trabajadores, con el fin de comprobar la posible relación entre la causa de dicha ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Artículo 75. Medio ambiente laboral.

1. 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.

2. La RPT del PAS de la Universidad contemplará la estructura de la Unidad con competencia en Medio Ambiente, que deberá contar con personal que acredite la debida cualificación y formación establecidas legalmente. Los integrantes de esta Unidad se dedicarán de forma exclusiva a la actividad informativa, preventiva y de asesoramiento en la Universidad.

Artículo 76. 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 77. Movilidad por razones de salud o capacidad disminuida.

1. La Universidad concederá traslado por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del trabajador, debidamente acreditados, 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 del trabajador podrá llevarse a cabo por petición propia del trabajador 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 el trabajador 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, **será destinado** a un trabajo adecuado a sus condiciones sin merma salarial ni profesional, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Artículo 78. Incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual. (NUEVO)

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 del trabajador, 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, **incluida la modificación del régimen jurídico de la plaza ofertada**. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Artículo 79. 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 los trabajadores.

CAPÍTULO XIV ACCIÓN SOCIAL

Artículo 80. Principios generales.

1. Tienen la consideración de Acción Social todas aquellas medidas, iniciativas, actividades y programas que la UEx 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 al servicio de la UEx, **descrito en el artículo 3 de este Convenio**, tiene derecho a la Acción Social en las mismas condiciones que el personal funcionario.

Artículo 81. Plan de Acción Social.

1. **La UEx propiciará** un Plan de Acción Social para la adecuada promoción y desarrollo del bienestar social de **sus** empleados 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 públicos al servicio de la UEx, 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 UEx, 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**.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

4. La Comisión de Acción Social de la UEx será el órgano encargado del seguimiento y control de la ejecución del Plan de Acción Social. En su composición, que será paritaria, participarán **todos los representantes de los trabajadores. Los que correspondan al colectivo del PAS laboral serán designados por y entre los integrantes del Comité de Empresa.**

Artículo 82. Actividades socioculturales.

Los trabajadores de la Universidad en activo y jubilados 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 83. Enseñanza universitaria.

A los trabajadores que les es de aplicación este Convenio tendrán derecho al régimen de ayudas al personal para cubrir los costes de matrícula en la UEx, en régimen de igualdad **con el resto de empleados públicos de la misma**, y de **acuerdo con el procedimiento y los requisitos establecidos en el correspondiente** Plan de Acción Social.

Artículo 84. Anticipos y préstamos reintegrables.

1. La Universidad podrá conceder anticipos y préstamos reintegrables al personal **que les es de aplicación el presente Convenio en las condiciones estipuladas en el respectivo Plan** de Acción Social.

2. En el supuesto de que el trabajador 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 dimana 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 85. Incapacidad temporal⁵.

1. Al personal laboral acogido al Régimen General de la Seguridad Social se le reconocerá los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

1º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales **o accidente laboral, hospitalización o intervención quirúrgica**, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. (Convenio Personal Laboral Ayto. de Talarrubias – DOE 4/09/2013)

2. Las enfermedades y lesiones graves que, durante la situación de incapacidad temporal, dan lugar a la aplicación de un complemento por la cuantía necesaria hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones, sin perjuicio de aquellas otras que se puedan integrar en esta categoría, son:

Enfermedades infecciosa y parasitarias:

- Infecciones por salmonella (infección o intoxicación alimentaria por Salmonella).
- Infecciones intestinales Escherichia coli.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

- Tuberculosis.
- Brucelosis (fiebre de Malta).
- Erisipela.
- Tétanos.
- Septicemia.
- Gangrena Gaseosa (Edema Maligno).
- Infección por virus de la inmunodeficiencia humana (VIH).
- Infecciones por virus lentos y enfermedades crónicas del SNC (Enfermedad de Jakob-Creutzfeldt, Encefalopatía espongiiforme subaguda, Panencefalitis esclerosante subaguda, Encefalitis, Leucoencefalitis esclerosante de Van Bogaert, Leucoencefalopatía multifocal progresiva).
- Meningitis enterovírica (meningitis abacteriana, aséptica, vírica).
- Herpes zóster.
- Hepatitis vírica.
- Mononucleosis infecciosa.
- Sarcoidosis.

Enfermedades endocrinas, de la nutrición y metabólicas y trastornos de la inmunidad:

- Bocio difuso tóxico. Enfermedad de Basedow. Enfermedad de Graves.
- Complicaciones Diabetes Mellitus.

Neoplasias malignas.

Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos:

- Anemia aplásica y otros síndromes de insuficiencia medular.

Trastornos mentales:

- Demencias: Demencia vascular. Demencia por infarto múltiple o psicosis.
- Trastornos esquizofrénicos, Trastorno esquizofreniforme y Psicosis esquizoafectiva.
- Trastorno maniaco, episodio recurrente, leve, moderado o grave, con o sin comportamiento psicótico.
- Trastorno depresivo mayor, episodio recurrente, leve moderado o grave, con o sin comportamiento psicótico.
- Trastorno bipolar I, episodio más reciente (o actual) mixto, leve, moderado o Grave, con o sin comportamiento psicótico.

Enfermedades del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos:

- Enfermedad de Parkinson y Parkinsonismo secundario.
- Enfermedad de las células del asta anterior:
 - Atrofia muscular espinal.
 - Esclerosis lateral amiotrófica.
 - Atrofia muscular progresiva.
 - Parálisis bulbar progresiva.
 - Parálisis pseudobulbar.
 - Esclerosis lateral primaria.
- Esclerosis múltiple.
- Otras enfermedades desmielinizantes del SNC:
 - Neuromielitis óptica.
 - Encefalitis periaxial concéntrica o difusa.
 - Mielitis aguda.
 - Otras enfermedades desmielinizantes del sistema nervioso central.
- Desprendimiento y defectos de la retina:
 - Desprendimiento de la retina con / sin defecto retiniano.
 - Retinosquiasis y quistes retinianos.
 - Defectos retinianos sin desprendimiento.
 - Otras formas de desprendimiento retiniano.
 - Desprendimiento retiniano no especificado.

Enfermedades del sistema circulatorio:

- Cardiopatía isquémica:
 - Infarto agudo de miocardio.
 - Otras formas agudas y subagudas de cardiopatía isquémica (Síndrome postinfarto de miocardio, angina inestable, angina preinfarto).
 - Infarto de miocardio antiguo.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

- Angina de pecho.
- Otras formas de cardiopatía isquémica crónica.
- **Insuficiencia cardiaca.**
- **Enfermedad cerebrovascular:**
 - Hemorragia subaracnoidea (Hemorragia meníngea, ruptura de aneurisma cerebral).
 - Hemorragia intracerebral: Hemorragia o ruptura vaso sanguíneo en cerebro.
 - Otras hemorragia intracraneal y hemorragia intracraneal no especificada.
 - Oclusión y estenosis de las arterias precerebrales.
 - Oclusión de arterias cerebrales.
 - Isquemia cerebral transitoria.
- **Endocarditis bacteriana aguda y subaguda.**

Enfermedades del aparato respiratorio:

- Bronquitis obstructiva crónica.
- Enfisema.
- Asma obstructiva crónica.
- Neumonía neumocócica.

Enfermedades del aparato digestivo:

- Enteritis regional (enfermedad de Crohn y enteritis granulomatosa).
- **Colitis ulcerosa:**
 - Enterocolitis ulcerativa (crónica).
 - Ileocolitis ulcerativa (crónica).
 - Proctitis ulcerativa (crónica).
 - Proctosigmoiditis ulcerativa (crónica).
 - Seudopoliposis de colon.
 - Colitis ulcerativa colon izquierdo (crónica).
- **Absceso hepático y secuelas de enfermedad hepáticas crónicas:**
 - Absceso hepático.
 - Piemisa portal, Flebitis de vena portal, pyleflebitis, piletromboflebitis, Tromboflebitis portal.
 - Encefalopatía hepática, coma hepático, encefalopatía porto - sistémica, Intoxicación hepato - cerebral.
 - Hipertensión portal.
 - Síndrome hepatorenal.
- Malabsorción intestinal.

Enfermedades del aparato genitourinario:

- Fallo renal agudo (insuficiencia renal aguda).
- Nefropatía crónica, estadio IV (grave).
- Enfermedad renal crónica, estadio V, que requiere diálisis crónica.
- Pielonefritis aguda.

Complicaciones del embarazo, parto y puerperio:

- Complicaciones del embarazo, parto y puerperio.

Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo:

- Dermatitis ampollas.
- Lupus eritematoso.

Enfermedades del sistema osteo-mioarticular y tejido conectivo:

- Artritis reumatoide.
- Espondilitis anquilosante y otras espondilitis inflamatorias. Espondilitis reumatoide. Entesopatía vertebral, Sacroileítis Inflamación sacro - ilíaca.
- Desplazamiento disco intervertebral.
- Osteomielitis aguda.
- Artropatía asociada con infecciones.

Lesiones:

- Fracturas cerradas/ abiertas.
- Quemaduras a partir de segundo grado, incluido éste.

3. Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

4. La Universidad podrá practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el artículo 20.4 de [la LET](#).

CAPÍTULO XV RETRIBUCIONES

Artículo 86. Estructura salarial.

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, 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) Retribuciones básicas:
 - A.1. Salario base.
 - A.2. Antigüedad.
 - A.3. Antigüedad consolidada.
- B) Retribuciones complementarias:
 - B.1. Complementos del puesto de trabajo:
 - Peligrosidad, toxicidad y penosidad.
 - Nocturnidad.
 - Dirección o jefatura.
 - Jornada de mañana y tarde.
 - Informática.
 - Plena disponibilidad.
 - B.2. Complementos de cantidad o calidad:
 - Horas extraordinarias.
 - Especial responsabilidad.
 - **Categoría (antiguo Plus de convenio).**
 - **Complemento de carrera profesional.**
 - Trabajo en sábados, domingos y festivos.
 - Participación en proyectos o tareas excepcionales.
 - B.3. 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 87. 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 88. Salario base.

El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador 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:

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

| Grupo profesional | CUANTÍA MENSUAL | CUANTÍA 12 mensualidades 2013 |
|-------------------|-----------------|-------------------------------|
| I | 1.640,22 | 19.682,64 |
| II | 1.381,28 | 16.575,36 |
| III | 1.221,06 | 14.652,72 |
| IV | 1.012,97 | 12.155,64 |

Artículo 89. Complementos personales.

1. **Complemento de antigüedad.** Se reconocerá a todos los trabajadores cada tres años de permanencia en la UEx, siempre que se trate de la misma relación laboral. Su cuantía mensual es de 36,78 euros **para todos los grupos profesionales.**

Se devengará a partir del **mismo** mes en que se cumplan los tres años de permanencia o múltiplos de tres.

Al **PAS** laboral fijo 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.

Al **PAS** laboral contratado temporalmente se le reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Convenio, conforme a lo recogido en la Ley 70/1978, que tendrán efectos retributivos a partir del mes de la presentación de **la** solicitud.

2. **Complemento de antigüedad consolidada.** La cantidad que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio viniera percibiendo mensualmente cada trabajador 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 90. Complementos del puesto de trabajo.

Estos complementos de índole funcional, **incentivan el rendimiento, dependiendo** su percepción del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

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 profesional | CUANTÍA MENSUAL | CUANTÍA ANUAL 2013 |
|-------------------|-----------------|--------------------|
| I | 328,05 | 3.936,48 |
| II | 276,26 | 3.315,12 |
| III | 244,22 | 2.930,52 |
| IV | 202,60 | 2.431,08 |

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

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 profesional | CUANTÍA MENSUAL | CUANTÍA ANUAL 2013 |
|-------------------|-----------------|--------------------|
| I | 410,07 | 4.920,72 |
| II | 345,33 | 4.143,84 |
| III | 305,27 | 3.663,24 |
| IV | 253,24 | 3.038,88 |

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

3. **Complemento de dirección o jefatura.**

Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores.

Figurará en la RPT, puede 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.

Dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión, al no ser consolidable, no podrá afectar a más del 10 por 100 de la plantilla.

La cuantía de este complemento será del 15 por 100 del salario base:

| Grupo profesional | CUANTÍA MENSUAL | CUANTÍA ANUAL 2013 |
|-------------------|-----------------|--------------------|
| I | 246,03 | 2.952,36 |
| II | 207,21 | 2.486,28 |
| III | 183,16 | 2.197,92 |
| IV | 151,97 | 1.823,40 |

4. **Complemento de jornada de mañana y tarde.** La realización de la jornada prevista en el artículo 49 del presente Convenio se retribuirá con un complemento cuya cuantía será:

| Grupo profesional | CUANTÍA MENSUAL | CUANTÍA ANUAL 2013 |
|--------------------------|-----------------|--------------------|
| I (equivale a la JP05) | 336,44 | 4.037,28 |
| II (equivale a la JP10) | 230,63 | 2.767,56 |
| III (equivale a la JP09) | 210,30 | 2.523,60 |
| IV (equivale a la JP11) | 167,27 | 2.007,24 |

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

5. **Complemento de informática.** Retribuirá al personal informático de los grupos I, II y III y de sistemas y comunicaciones de los grupos I y II que ocupen puestos de trabajo de esta naturaleza en las distintas unidades orgánicas de la UEx, siendo su cuantía:

| Grupo profesional | CUANTÍA MENSUAL | CUANTÍA ANUAL 2013 |
|-------------------|-----------------|--------------------|
| I | 436,77 | 5.241,24 |
| II | 218,42 | 2.621,04 |
| III | 109,20 | 1.310,40 |

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 RPT.

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.

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

| Grupo profesional | CUANTÍA MENSUAL | CUANTÍA ANUAL 2013 |
|-------------------|-----------------|--------------------|
| I | 410,07 | 4.920,72 |
| II | 345,33 | 4.143,84 |
| III | 305,27 | 3.663,24 |
| IV | 253,24 | 3.038,88 |

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Artículo 91. Complementos de cantidad o calidad.

Son todos aquellos que **incentivan el rendimiento, siendo percibidos** 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 54 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 el trabajador, 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 aquellos trabajadores 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:

| TIPO | CUANTÍA MENSUAL | CUANTÍA ANUAL 2013 |
|------|-----------------|--------------------|
| ER01 | 330,75 | 3.969,02 |
| ER02 | 270,97 | 3.251,62 |
| ER03 | 257,68 | 3.092,14 |
| ER04 | 244,24 | 2.930,83 |
| ER05 | 97,19 | 1.166,28 |

- c) **Complemento de Categoría (anterior Plus de convenio).** Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio **percibirá este complemento** por cantidad o calidad de trabajo. Tiene como finalidad estimular la productividad **en el puesto, con las condiciones propias del mismo, en función del grado al que se hallan adscritos.** Se tendrá en cuenta lo establecido en el **Anexo nº11 y disposición transitoria única.** (Convenio colectivo Universidades Andaluzas)

Este complemento habrá de figurar en la RPT del PAS laboral fijo, y su cuantía será:

| Grupo profesional | CUANTÍA MENSUAL | CUANTÍA ANUAL 2013 |
|-------------------|-----------------|--------------------|
| I | 416,53 | 4.998,36 |
| II | 356,97 | 4.283,64 |
| III | 317,47 | 3.809,64 |
| IV | 275,52 | 3.306,24 |

Es necesario desarrollar los aspectos básicos de la promoción directa en el puesto del PAS Laboral de la UEx, y por ello entendemos como objetivo fundamental avanzar en la línea de un sistema de promoción interna que mejore las expectativas de progresión profesional de todos los trabajadores.

La motivación y satisfacción profesional de los trabajadores depende, en gran medida, de que conozcan sus posibilidades de promoción, promoviendo la existencia de mecanismos objetivos y transparentes, motivándose igualmente la calidad del Servicio.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 19 del EBEP, y con la Sección 3ª del Capítulo II del Título I de la LET, se define la promoción interna y directa en el propio puesto de trabajo como la progresión de **grado y escalón** u otros conceptos análogos **sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.**

Desde la autonomía universitaria, amparada por la LOU y desde el marco normativo regulado por el EBEP y el LET, se organiza y desarrolla la promoción interna y directa en el puesto de trabajo y su correspondiente retribución.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Se trata, por una parte, de reconocer y compensar la **deuda** que se tiene con el PAS Laboral que no ha promocionado de grupo durante cuatro años y que, ahora, con la mejora de esta normativa, tienen la posibilidad de ver reconocido su histórico derecho; al tiempo que se garantiza para el futuro la promoción interna, mediante la nueva modalidad de promoción directa en el puesto de trabajo, conforme a los siguientes principios:

PRIMERO: La implantación de la promoción horizontal es totalmente independiente y paralela a la aplicación de la promoción vertical.

SEGUNDO: Se propone que el número de grados de la promoción horizontal sean cuatro, conformado cada uno de ellos por dos escalones retributivos.

TERCERO: El sistema de promoción horizontal establecerá un mismo valor retributivo para cada grupo de clasificación.

CUARTO: La acreditación, para el cambio de grado retributivo, requerirá valorar la antigüedad en la Universidad y también los años transcurridos sin haber cambiado de puesto de trabajo a grupo superior; los cursos de formación y la titulación académica; la evaluación del desempeño en el puesto y experiencia profesional, además de la participación en responsabilidades institucionales y/o representación colectiva en la Universidad, Centros, Departamentos, Servicios, Unidades, Comisiones de trabajo, Comisiones de selección, Grupos de mejora, etc. así como otra participación en responsabilidades que se definan como de especial dedicación.

QUINTO: La UEx está obligada a garantizar a cada trabajador la formación anual necesaria, la cual deberá estar reconocida como de trabajo efectivo, en caso contrario, el trabajador tendrá derecho al total de puntos del apartado de cursos de formación.

SEXTO: A partir de la fecha resultante de la adaptación inicial realizada, de acuerdo con la disposición transitoria única del presente Convenio, las sucesivas acreditaciones para el reconocimiento de los grados o escalón superior dentro del mismo grado se realizarán bianualmente, a solicitud de los interesados, siendo necesario tener acumulados los puntos necesarios para aspirar al mismo. (Véase modelo de puntuación).

SÉPTIMO: El grado retributivo tendrá carácter consolidado en el cien por cien de su cuantía anual, que será revisable en negociación colectiva y, como mínimo, con el incremento producido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado anualmente.

REQUISITOS Y TIEMPO DE ACREDITACIÓN PARA PROMOCIONAR DE GRADO

La acreditación para el reconocimiento de los tramos se realizará bianualmente valorándose:

- **Antigüedad (máximo 40 puntos)**
 - ✓ Antigüedad reconocida por la Universidad. (1 punto por año)
 - ✓ Tiempo sin promoción vertical a grupo superior. (1 punto por año)En uno o entre ambos conceptos podrá acumularse el total de la puntuación del apartado.
- **Experiencia profesional-evaluación del puesto (máximo 40 puntos)**
 - ✓ 70%: Por el cumplimiento de los objetivos que se asignen a la unidad (28 puntos).
 - ✓ 30%: Por el cumplimiento de los objetivos individuales (12 puntos).
- **Formación (máximo 30 puntos)**
 - ✓ Cursos de Formación (Cada hora de formación 0.3 puntos; máximo de 30).
 - ✓ Por cada Titulación Superior al grupo de pertenencia: (5 puntos; máximo de 30).En uno o entre ambos conceptos podrá acumularse el total de la puntuación del apartado.
- **Méritos de participación (máximo 15 puntos)**
 - ✓ Por dedicación a tareas de participación (grupos de mejora, ponente de formación, participación en investigación, etc.) y/o gestión de la representación colectiva (Claustro, Consejo de Gobierno, Juntas de Facultad, Órganos de representación, etc) (0,75 puntos por cada año de participación).

A la entrada en vigor del sistema, toda la plantilla se adaptará al grado correspondiente en función de la baremación obtenida según los méritos aportados, grado éste que será consolidado. El paso de un escalón a otro dentro del mismo grado o a grado superior será por el sistema de baremación resultante, de manera que la acumulación de los méritos permita acceder a cada uno de los grados y según el siguiente modelo de puntuación:

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

| Grupo Profesional | Grado | Escalón | Puntos | Cuantía |
|--------------------------------|---------|---------|--------|---------|
| Todos los Grupos Profesionales | Primero | Primero | 40 | 2.500 € |
| | | Segundo | 65 | 3.300 € |
| | Segundo | Primero | 75 | 3.800 € |
| | | Segundo | 85 | 4.300 € |
| | Tercero | Primero | 95 | 5.000 € |
| | | Segundo | 105 | 5.700 € |
| | Cuarto | Primero | 115 | 6.500 € |
| | | Segundo | 125 | 7.300 € |

La Universidad como responsable del servicio público de la educación superior y la investigación, en el actual entorno académico y social exigente y competitivo, debe concurrir a la consecución de sus fines con una gestión administrativa de calidad, versátil y eficaz que requiere el **compromiso del Personal de Administración y Servicios Laboral (PAS-L)**, que viene contribuyendo de forma imprescindible al desarrollo de las funciones universitarias y merece por ello todo el **reconocimiento y apoyo**.

En este proyecto es esencial convertir **la gestión en una apuesta estratégica** que irradie confianza, eficacia y agilidad, haciendo de los **principios de coordinación, participación y transparencia** los ejes de actuación y ofreciendo, a la comunidad universitaria y a la sociedad, unos servicios públicos basados en los principios de legalidad, seguridad jurídica, objetividad y calidad. El **Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)** y el EBEP, implican además nuevas exigencias y también nuevas oportunidades y un acicate para construir una **administración pública universitaria profesional y flexible**, servida por empleados públicos que actúen con iniciativa, compromiso, motivación y con la convicción de que contribuyen a alcanzar los niveles de excelencia que la sociedad extremeña espera de nuestra Universidad.

La LOU, en su artículo 2, considera parte de la autonomía universitaria **“la selección, formación y promoción del personal (...) de administración y servicios, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades”**. Consecuente con ello, sin perjuicio de la legislación básica y teniendo en cuenta también la normativa autonómica de desarrollo, la Universidad tiene la facultad de regular por sí misma importantes aspectos de todas estas cuestiones, lo que debemos hacer considerando las particularidades de su organización y del servicio que presta. De otra parte, el EBEP reconoce jurídicamente, y por primera vez en la historia de la función pública, el derecho de todos los empleados públicos a la **negociación**. En consecuencia, si afrontamos este momento crítico actual con verdadero talante negociador, con transparencia y lealtad, consignando las partidas presupuestarias necesarias que hagan viable los compromisos asumidos y fomentando el **sentimiento de corresponsabilidad de los empleados de la Universidad**.

- d) **Complemento de Carrera Profesional.** Es el destinado a retribuir la progresión alcanzada por el PAS laboral fijo dentro del sistema de carrera horizontal.

Para poder optar a sus sucesivos niveles de carrera retribuidos el PAS laboral fijo deberá completar en el grado inmediatamente anterior el tiempo mínimo de ejercicio profesional que a continuación se señala y haber superado la evaluación correspondiente.

- Nivel inicial.
- Nivel Uno. Cinco años.
- Nivel Dos: Siete años.
- Nivel Tres: Siete años.
- Nivel Cuatro: Siete años.

, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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.

laboral fijo se encuentre en activo o desde el que se haya accedido, en su caso, a las situaciones de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares y excedencia por razón de violencia de género, y de movilidad funcional según lo establecido en el artículo 26.3 de este Convenio, computándose como ejercicio profesional el tiempo efectivamente desempeñado en dicho Grupo Profesional, o el destinado a funciones sindicales o de representación de los empleados públicos de la UEx.

Hasta tanto quede definido reglamentariamente los sistemas que permitan la evaluación del desempeño de los empleados público

Acuerdo de la Mesa Negociadora de la Universidad sobre aplicación de la carrera profesional horizontal del PAS.

- e) **Trabajos en sábados, domingos y festivos.** Retribuye a los trabajadores que realicen su jornada normal de trabajo en sábados, domingos y festivos. La cantidad asignada a este complemento es de 34,10 euros la jornada, si la prestación de servicio en cuanto a su duración fuera mayor, este complemento se percibirá incrementado, 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 el trabajador, sin que, en ningún caso, tenga carácter permanente.

La cuantía individual que corresponda al trabajador 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 trabajador por este complemento.

Artículo 92. Retribuciones con vencimiento superior al mes.

Todo trabajador tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base más **el** complemento de antigüedad **que proceda**, que se **abonarán** 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 93. Retribuciones en especie.

Las retribuciones en especie se regulan de conformidad con el contenido del artículo 26.1 de [la LET](#) y normativa concordante al mismo.

Artículo 94. Percepciones no salariales.

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

A estos efectos se entenderá por comisión de servicios la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar el trabajador fuera del término municipal donde radique su trabajo. Recibirá la denominación de dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador 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.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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 95. Retribuciones por jornada reducida. (se divide en dos artículos: 94 y 95)

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.

Artículo 96. Deducción de retribuciones.

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 los funcionarios públicos.

CAPÍTULO XVI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 97. Responsabilidad disciplinaria.

1. El personal al que le es de aplicación este Convenio queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Capítulo, en lo previsto en el Título VII del EBEP, en las normas que la Ley de Función Pública de Extremadura dicte en desarrollo del EBEP y, en lo no previsto en las normas anteriores, por la legislación laboral.

2. El trabajador que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad el trabajador que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 98. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. El Rector de la UEX corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio, señalado en el artículo anterior, cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través **de la determinación normativa de este Convenio.**

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

Artículo 99. Faltas disciplinarias.

1. **Las faltas disciplinarias pueden ser leves, graves o muy graves.**

2. **Son faltas leves:**

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

- 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 del propio trabajador, de otros trabajadores o de otras personas.
- h) El incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

3. **Son faltas graves:**

- a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b) La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con los ciudadanos con los que mantenga relación en el ejercicio de sus funciones.
- c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad en el trabajo establecidas, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física para el propio trabajador, otros trabajadores u otras personas.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- i) La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, objetos encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo o documentos de servicios, así como la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.
- k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad y no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la Universidad.
- m) El incumplimiento de las medidas y protocolos establecidos para la protección de datos personales protegidos.
- n) La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- o) Conductas graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- p) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- q) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

4. **Son faltas muy graves:**

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y **al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura**, 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.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- 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 100. 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 consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, por período máximo de **seis meses**.
 - 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 sin cambio de localidad y sin derecho a indemnización, por un período máximo de **dos años**.
 - Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

2. Procederá la readmisión del personal laboral ~~fijo~~ cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. 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.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Artículo 101. Prescripción.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Universidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. (art. 60 ET)

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los **dos** años, las impuestas por faltas graves **al año** y las impuestas por faltas leves a los **tres** meses, 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.

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: **1 mes** para las faltas leves, **3 meses** para las faltas graves y **6 meses** para las faltas muy graves.

Artículo 102. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

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 **al Comité de Empresa**, y al interesado, dando audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

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

3. El procedimiento general de imposición de sanciones se sujetará a lo dispuesto para el resto **de empleados públicos** al servicio de la UEx, 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 **podrán** adoptar, mediante resolución motivada, medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

Artículo 103. 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 104. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en la **LET**, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, en los siguientes casos:

- Incapacidad temporal del trabajador en los términos establecidos en la legislación vigente.
- 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.
- 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

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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 del trabajador 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. El trabajador 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 del trabajador como funcionario en prácticas o interino, 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 del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en [la LET](#).

Artículo 105. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con la UEx 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 los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la UEx. La duración de esta situación no podrá ser menor de cuatro meses ni mayor de cinco años. 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.** Los trabajadores incurso en incompatibilidad, de conformidad con la legislación vigente, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria, ya sea como consecuencia de la opción realizada por ellos mismos, ya por declaración expresa de la Administración Pública competente. A tal efecto, no será de aplicación el plazo mínimo de antigüedad a que se refiere el punto anterior, ni el tope de duración mínima allí indicados, conservando mientras permanezca 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 dos meses 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.** Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración por un período no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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 y previo informe del órgano competente cuando sea necesario.

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

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.

Los trabajadores 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.

El trabajador 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 el trabajador no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 106. Excedencia forzosa.

Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores fijos de la UEx 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 el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 107. Extinción del contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en [la LET](#).

CAPÍTULO XVIII JUBILACIÓN. FOMENTO DE EMPLEO

Artículo 108. Jubilación obligatoria.

1. Dada la situación de desempleo actualmente existente, y con objeto de fomentar una política de promoción del empleo durante la vigencia de este convenio, particularmente mediante la contratación de nuevos trabajadores, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos mínimos para causar derecho a pensión a su favor, según la normativa vigente, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos en la cotización a la Seguridad Social.

Al producirse la jubilación obligatoria de un trabajador que tuviera diez años, como mínimo, de antigüedad reconocida en la UEx, percibirá el importe íntegro de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

2. Las plazas que queden vacantes por jubilación no podrán ser amortizadas. La Universidad las cubrirá por los métodos establecidos en el presente Convenio, en la misma categoría profesional, en otra similar o inferior en que pudiera transformarse.

Artículo 109. Jubilación voluntaria.

1. Los trabajadores fijos podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, percibiendo por ello una indemnización de 2.682,60 Euros.

2. Asimismo, los trabajadores fijos podrán acceder a la jubilación voluntaria 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 | INDEMNIZACIÓN ÚNICA |
|------------------|---------------------|
| 60 años | 8.047,80 |
| 61 años | 6.976,80 |
| 62 años | 5.895,60 |
| 63 años | 4.845,00 |

3. 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 UEx.

4. Para acogerse a cualquiera de las jubilaciones voluntarias a que se refiere este artículo, el trabajador deberá presentar la solicitud con una antelación mínima de tres meses a la fecha de cumplimiento de la edad que corresponda.

Artículo 110. Jubilación parcial vinculada a contratos de relevo. (NUEVO)

La Universidad utilizará en aquellos supuestos en que se posibilite legalmente, las modalidades de jubilación parcial vinculadas a contratos de relevo, de acuerdo con el procedimiento y los requisitos establecidos en el Anexo nº9.

CAPÍTULO XIX RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 111. Normas generales.

1. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical o participación en los órganos representativos de personal y todos podrán exponer en la Universidad libremente sus opiniones sobre el particular.

2. Todo trabajador 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 de [la LET](#), 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 112. Representación unitaria de los trabajadores.

El órgano colegiado de representación unitaria de los trabajadores, **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 trabajadores acogidos a este Convenio sea igual o superior a cincuenta. Su composición se ajustará a la escala prevista en [la LET](#).

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

En caso contrario, la representación unitaria será desempeñada por los delegados de personal que en número corresponda conforme a [la LET](#).

Artículo 113. 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 UEx 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.

3. Los delegados sindicales deberán ser trabajadores en activo de la UEx, representan a los afiliados de su Organización Sindical en todas las gestiones necesarias ante la UEx y tienen derecho a ser oídos por ésta en el tratamiento de aquellos asuntos de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados al sindicato, en particular.

Artículo 114. 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, los integrantes del órgano de representación, secciones sindicales y delegados sindicales pertenecientes a las organizaciones sindicales con implantación en la UEx, tendrán los derechos adicionales que se reconozcan en el Pacto de Derechos Sindicales **vigente en** la UEx.

2. En las materias específicas que afecten en exclusividad al PAS laboral, habrá que tener en cuenta lo estipulado en el EBEP para la válida constitución de la Mesa Sectorial del PAS laboral, así como la adopción de los acuerdos, por esta Mesa Sectorial, de las condiciones específicas de trabajo del sector del PAS laboral.

Artículo 115. Reuniones y asambleas de los trabajadores.

1. El Comité de Empresa, **los Delegados de Personal**, las Organizaciones Sindicales o el 20 por 100 de los trabajadores de la plantilla, 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. Todo trabajador podrá disponer de veinte horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión y a las que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho se dará comunicación a la Gerencia con cuarenta y ocho horas de anticipación y aportando la correspondiente citación cuando ello sea factible.

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 trabajadores.

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, los trabajadores 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 116. Cuota sindical.

A requerimiento de cualquier organización sindical, y previa conformidad de los trabajadores afectados, 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.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la LET y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Segunda. Principio de Igualdad y No Discriminación. (Acuerdo Regulador y Acta Comisión Negociadora 17-06-2008. (DOE del 16/07/2008 – Consejería Igualdad y Empleo)

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 de la LET, 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. Por ello las partes firmantes del presente Convenio se acogen al vigente Plan de Igualdad de la UEx, para todos los empleados pú

Convenio, adquiriendo el firme compromiso de su desarrollo particular, mediante negociación y acuerdo 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 UEx 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**.

Todas las referencias en el texto del Convenio a "trabajador" o "empleado", "trabajadores" o "empleados" o "interesado" o "cónyuge", se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la UEx.

Tercera. Reconocimiento económico del nivel uno de carrera profesional horizontal.

De conformidad con los principios de garantía de igualdad y de no discriminación entre colectivos, como lo manifestó el Sr. Rector en su programa electoral: "es el momento de propiciar la homologación entre subgrupos de funcionarios y grupos laborales, mediante un sistema retributivo uniforme", así pues, en aras del principio de igualdad se procede a la equiparación de las cantidades, relativas a los tramos de la carrera profesional del PAS laboral, asignadas al extinto Grupo IV-B, asignándosele las del extinto Grupo IV-A y subgrupo C2 del personal funcionario, quedando de la siguiente manera:

| Grupo / Subgrupo funcionario | Grupo Profesional laboral |
|------------------------------|---------------------------|
| A1 | I |
| A2 | II |
| C1 | III |
| C2 | IV |

De acuerdo con las previsiones contenidas en el presente Convenio, sobre carrera profesional horizontal, y en consonancia con el Acuerdo adoptado por la Mesa Negociadora de la Universidad, ratificado por la Mesa Sectorial de PAS Laboral, el reconocimiento económico del nivel uno se producirá desde el 1 de enero de 2013, en pago único para cada año, que tratará de realizarse en el mes de marzo:

| Grupo profesional | NIVEL UNO 2013 |
|-------------------|----------------|
| I | 1.476,30 |
| II | 1.268,25 |
| III | 927,20 |
| IV | 829,35 |

Las cantidades correspondientes al año 2013 se perfeccionarán de acuerdo con lo aquí establecido y, quedarán consolidadas en el momento de su percepción.

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

Cuarta. Promoción del personal laboral fijo a la condición de funcionario.

De acuerdo con la Disposición Transitoria Segunda del EBEP, el PAS laboral fijo de la UEx podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, en aquellos Cuerpos o Escalas a los que figuren adscritas las funciones o los puestos que desempeñe, que acuerden la Gerencia y el Comité de Empresa, y que deberán ser aprobados por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

Quinta. Adecuación de categorías profesionales.

La denominación de las categorías profesionales establecidas en el anterior Convenio Colectivo se adecuarán a las del presente con las siguientes alteraciones:

| CATEGORÍAS ANTIGUO CONVENIO | CATEGORÍA ACTUAL |
|---|---|
| <p>GRUPO I:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titulado Superior (Analista de Sistemas) <p>GRUPO II:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titulado Grado Medio (Analista Programador) • Titulado Grado Medio <p>GRUPO III:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnico Especialista (Coordinador de Servicios) • Técnico Especialista (Experimentación Animal) • Técnico Especialista (Reprografía, Encuadernación y Autoedición) • Técnico Especialista (Medios Audiovisuales) • Técnico Especialista (Actividad Física y Deportiva) • Técnico Especialista (Operador Microinformática) • Técnico Espec. (Mantenimiento Material Científico) • Técnico Especialista (Tractorista) <p>GRUPO IV-A:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oficial (Conductor de distribución y reparto). • Oficial (Actividad Física y Deportiva) • Oficial (Medios Audiovisuales) • Oficial (Servicios Generales) • Oficial (Mantenimiento) • Oficial (Experimentación Animal). • Oficial (Telefonista) <p>GRUPO IV-B:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar de Servicios • Auxiliar (Actividad Física y Deportiva) • Auxiliar de Vigilancia • Auxiliar de Experimentación Animal | <p>GRUPO I:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titulado Superior (Analista de Sistemas) • Titulado Superior de Apoyo (TSA) <p>GRUPO II:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titulado Grado Medio (Analista Programador) • Titulado Grado Medio • Titulado de Grado Medio de Apoyo (TMA) <p>GRUPO III:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnico Especialista (Coordinador de Servicios) • Técnico Especialista (Experimentación Animal) • Técnico Especialista (Reprografía, Encuadernación y Autoedición) • Técnico Especialista (Medios Audiovisuales) • Técnico Especialista (Actividad Física y Deportiva) • Técnico Especialista (Operador Microinformática) • Técnico Espec. (Mantenimiento Material Científico) • Técnico Especialista (Tractorista) • Técnico de Apoyo <p>GRUPO IV:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar (Conductor de distribución y reparto). • Auxiliar (Actividad Física y Deportiva) • Auxiliar (Medios Audiovisuales) • Auxiliar de Servicios Generales • Auxiliar (Mantenimiento) • Auxiliar de Experimentación Animal • Auxiliar (Telefonista) • Auxiliar de Apoyo • Auxiliar de Servicios Generales • Auxiliar (Actividad Física y Deportiva) • Auxiliar de Vigilancia • Auxiliar de Experimentación Animal |

Sexta.- Afinidad entre unidades funcionales.

A los efectos de traslados y provisión de vacantes, se estará a la afinidad de las actividades desarrolladas en las unidades funcionales especificadas en el Anexo nº10.

Séptima.- Adecuación retributiva. (Podría servir para los plazos de adscripción de categorías y complementos salariales)

Octava.- Integración de otro personal en el presente Convenio Colectivo.

Al mes de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo se tendrán que integrar, en las correspondientes categorías y grupos, todos los trabajadores contratados en régimen de derecho laboral, en cualquiera de las modalidades de contratación previstas en este régimen.

En referencia al personal dependiente de la Excm. Diputación de Badajoz, la UEx iniciará los trámites oportunos para propiciar la integración voluntaria, de este personal de apoyo, en el II Convenio Colectivo del PAS de la UEx, poniendo fin a la indefensión jurídica en la que se encuentran en la actualidad estos trabajadores. Este proceso estará abierto durante la vigencia del Convenio.

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única. Adaptación a grado y escalón del complemento de Categoría.

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, la Comisión Paritaria procederá a la adaptación de grado y escalón a toda la plantilla del PAS laboral fijo, en función de la baremación obtenida, según los méritos aportados por los propios trabajadores y, valorados por la Comisión Paritaria, de acuerdo con el anexo nº5 A. Mientras se produce tal adaptación, la retribución económica por este concepto se adecuará a lo estipulado en el artículo 91 c).

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio entrará en vigor **y tendrá eficacia, con independencia de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, en el momento que se produzca su ratificación por el Consejo de Gobierno de la UEx.**

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

ANEXO Nº1

CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES

| GRUPO | CATEGORÍAS | ESPECIALIDADES |
|--------------|--------------------------------|--|
| I | Titulado Superior | Analista de Sistemas; Titulado Superior de Apoyo y cualesquiera otras que coincidan con un título académico oficial o pudieran crearse en el seno de la Comisión Paritaria. |
| II | Titulado de Grado Medio | General; Titulado Medio de Apoyo ; Laboratorio; Analista Programador; Informática; Medios Audiovisuales y cualesquiera otras que coincidan con un título académico oficial o pudieran crearse en el seno de la Comisión Paritaria. |
| III | Técnico Especialista | Técnico de Apoyo ; Administración; Laboratorio; Biblioteca; Reprografía, Encuadernación y Autoedición; Oficios (tractorista); Mantenimiento; Medios Audiovisuales; Comunicaciones; Operador de microinformática; Informática; Prevención: nivel intermedio; Actividad Física y Deportiva; Artes Gráficas; Experimentación Animal; Mantenimiento material científico; Conductor; Coordinador de Servicios y cualesquiera otras que pudieran crearse en el seno de la Comisión Paritaria. |
| IV | Auxiliar | Auxiliar de Apoyo ; Servicios; Laboratorio; Telefonista; Actividad Física y Deportiva; Conductor de distribución y reparto; Vigilancia; Experimentación Animal y cualesquiera otras que pudieran crearse en el seno de la Comisión Paritaria. |

ANEXO Nº2

DEFINICIÓN Y FUNCIONES ASIGNADAS A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES

GRUPO I. TITULADO SUPERIOR

Integran esta Categoría laboral aquellos trabajadores 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 los trabajadores 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.

TITULADO SUPERIOR DE APOYO

Tendrán la consideración de Titulado Superior de Apoyo (TSA) de la UEx aquellos trabajadores que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeñan en el ámbito de un Servicio, Unidad, Centro o Departamento, un puesto de trabajo de apoyo a la docencia, investigación o gestión, que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, mediante un contrato de carácter temporal, en virtud del título que es requerido para ello, en la consecución de los objetivos recogidos en los contratos, proyectos, grupos de investigación, convenios y programas referidos en el artículo 1 de la Normativa de contratación de este personal, recogida en el Anexo nº6.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

GRUPO II. TITULADO DE GRADO MEDIO

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

GENERAL

- **Realiza las funciones** para las que le habilita su titulación, dentro de la estructura y cometido de la unidad en la que se encuentra adscrito.
- **Participar en la elaboración y consecución de los objetivos, procesos de evaluación y proyectos de mejora de la unidad.**
- **Elaborar los informes, memorias y estudios** que le sean solicitados por sus superiores.

TITULADO MEDIO DE APOYO

Tendrán la consideración de Titulado Medio de Apoyo (TMA) de la UEx aquellos trabajadores que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeñan en el ámbito de un Servicio, Unidad, Centro o Departamento, un puesto de trabajo de apoyo a la docencia, investigación o gestión, que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones de supervisión, asistencia, asesoramiento y ejecución, y aquellas otras para las que están facultados, mediante un contrato de carácter temporal en virtud del título que es requerido para ello, para conseguir los objetivos recogidos en los contratos, proyectos, grupos de investigación, convenios y programas referidos en el artículo 1 de la Normativa de contratación de este personal, recogida en el Anexo nº6.

LABORATORIO

Los trabajadores de esta categoría profesional colaboran en la preparación, montaje y mantenimiento de las prácticas de laboratorio que competen 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 proyectos fin de carrera, con la correspondiente colaboración en el mantenimiento del laboratorio donde presten su actividad.

ANALISTA PROGRAMADOR

Bajo las directrices y proyectos diseñados por el Analista de Sistemas, el trabajador de esta categoría será responsable de la programación y mantenimiento de sistemas y bases de datos, facilitando la formación de los usuarios en las aplicaciones o proyectos.

INFORMÁTICA

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

MEDIOS AUDIOVISUALES

Los trabajadores de esta categoría profesional tienen encomendadas las funciones especializadas de organización, control y producción de los montajes audiovisuales y aplicación de nuevas tecnologías mediante el manejo de los medios apropiados para ello.

GRUPO III. TÉCNICO ESPECIALISTA

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

TÉCNICO DE APOYO

Tendrán la consideración de Técnico de Apoyo de la UEx aquellos trabajadores que desarrollen actividades de apoyo y asistencia técnica con un alto grado de especialización y dominio de técnicas relacionadas, mediante un contrato de carácter temporal, necesarias para alcanzar los objetivos recogidos en los contratos, proyectos, grupos de investigación, convenios y programas

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

referidos en el artículo 1 de la Normativa de contratación de este personal, recogida en el Anexo nº6.

ADMINISTRACIÓN

Los trabajadores 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, los trabajadores 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 los distintos responsables.

BIBLIOTECA

Los trabajadores 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

Los trabajadores 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.

OFICIOS

Realización de trabajos relacionados con el oficio concreto que determine la especialidad de su contratación, conforme a los medios facilitados para ello y las instrucciones que reciba del responsable de la unidad en que se integren.

TRACTORISTA

Los trabajadores 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

Los trabajadores 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.

MEDIOS AUDIOVISUALES

Los trabajadores de esta categoría profesional realizarán las funciones de organización, control y producción de los montajes de equipos y medios audiovisuales, así como la reparación básica del material. Asimismo, llevarán a cabo la entrega y revisión de equipos de préstamo para producción.

COMUNICACIONES

Los trabajadores de esta categoría profesional programan, organizan y coordinan las tareas del personal a su cargo, al mismo tiempo que supervisan las instalaciones, materiales y equipamiento de telefonía, procurando su buen funcionamiento y responsabilizándose del mantenimiento, dando aviso y cumplimiento de los partes de mantenimiento en caso de avería. Así mismo gestionan las conexiones y comunicaciones telefónicas o aparatos análogos entre los interlocutores internos y externos a la UEx, canalizando con precisión los contactos y comunicaciones requeridos.

OPERADOR DE MICROINFORMÁTICA

Los trabajadores de esta categoría profesional colaboran con los Analistas de Sistemas y Analistas Programadores en funciones relativas a la programación de las aplicaciones y a la gestión de equipos informáticos, al mismo tiempo que llevan a cabo la instalación y mantenimiento de equipos y sistemas informáticos en entorno monousuario y multiusuario.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

INFORMÁTICA

Los trabajadores 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 del trabajador.

PREVENCIÓN NIVEL INTERMEDIO

Los trabajadores vinculados a categorías profesionales de Prevención de Riesgos Laborales, ejercen, en el ámbito de la UEx, las atribuciones profesionales que le vienen asignadas por la normativa vigente de prevención de riesgos laborales.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Los trabajadores 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, los trabajadores 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, los trabajadores 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

Los trabajadores de esta categoría profesional realizarán las actividades propias de conducción de vehículos oficiales del Rectorado, 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

Los trabajadores 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.

GRUPO IV. AUXILIAR

Constituido por aquellos trabajadores que colaboran en los trabajos generales propios de un oficio, desarrollando funciones y tareas propias del mismo, que realizan funciones de forma manual o con

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

ayuda de elementos mecánicos o aparatos simples, o que desempeñan funciones de conserjería y vigilancia.

AUXILIAR DE APOYO

Tendrán la consideración de Auxiliar de Apoyo de la UEx aquellos trabajadores que desarrollen actividades de apoyo y colaboran en los trabajos propios de un determinado oficio, mediante un contrato de carácter temporal, que son necesarios para alcanzar los objetivos recogidos en los contratos, proyectos, grupos de investigación, convenios y programas referidos en el artículo 1 de la Normativa de contratación de este personal, recogida en el Anexo nº6.

SERVICIOS

Los trabajadores de esta categoría profesional realizan las funciones de carácter básico de vigilancia, cuidado de los edificios y dependencias y el control de acceso. Asimismo, llevarán a cabo la distribución de correspondencia, la atención e información al público, ejecutan 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 correcto funcionamiento de las instalaciones y locales de la unidad de destino.

De acuerdo con la especialización realizada a través de los cursos de formación, podrán llevar a cabo funciones complementarias relativas a tareas de mantenimiento:

- **Básico** (eléctricas, fontanería, carpintería de madera y metálica), o
- De los **medios audiovisuales**, pudiendo realizar tareas de colaboración en la producción de programas audiovisuales, preparación, transporte, instalación y manejo básico de los equipos técnicos de producción y audiovisuales, y su mantenimiento básico. Asimismo, llevarán a cabo la entrega y revisión de equipos de préstamo para producción.

LABORATORIO

Los trabajadores de esta categoría profesional llevarán a cabo la preparación de fases concretas y sin especial complejidad de las prácticas que se realizan en el Departamento atendiendo a las directrices marcadas por el responsable del laboratorio, preparando, controlando y poniendo a punto el material utilizado para el desarrollo de labores de investigación y de docencia.

TELEFONISTA

Los trabajadores 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.

ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTIVA

Los trabajadores de esta categoría profesional tendrán como cometido el cuidado, mantenimiento y conservación de las instalaciones deportivas, así como los materiales e instrumentos deportivos. Asimismo realizarán las funciones de control y vigilancia de acceso, uso y funcionamiento de las instalaciones y material deportivo. También son responsables de la atención e información a los usuarios.

CONDUCTOR DE DISTRIBUCIÓN Y REPARTO

Los trabajadores 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 encomendado. Excepcionalmente colaborará en las tareas de Servicios Generales cuando no se precise la realización de las tareas de conducción.

VIGILANCIA

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

EXPERIMENTACIÓN ANIMAL

Los trabajadores 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, la eliminación de residuos biológicos y no biológicos, la carga y descarga de materias primas y animales, así como el mantenimiento de las instalaciones y maquinaria propia del Servicio.

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

ANEXO Nº3

**PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS PARA LA
PROVISIÓN DE PLAZAS DE CARÁCTER TEMPORAL**

La necesidad de cobertura temporal de puestos de trabajo del PAS laboral, por vacante, ausencia o baja temporal de los titulares de los puestos, obliga a seguir un cauce procedimental que respete los principios de igualdad, mérito, capacidad **y publicidad** necesarios para acceder a dichos puestos.

Sin perjuicio de ello, el artículo 26 del II Convenio Colectivo del PAS Laboral de la UEx **posibilita** que las vacantes, ausencias o bajas temporales de los titulares de los puestos puedan ser cubiertas, temporalmente, por otros trabajadores de la Universidad, o cuando se tratara de cubrir plazas temporales sin estar contempladas en la RPT, en lo que cabe concebir como movilidad funcional derivada de lo establecido en el artículo 39 de [la LET](#).

En aras de propiciar la cobertura de estos puestos, se determinan **las siguientes fases en el procedimiento**:

1.- Designación preferente.

Los puestos de trabajo serán ofertados a los trabajadores fijos de la UEx, priorizando los siguientes criterios:

1º) Mediante comisión de servicios a trabajadores de la misma categoría, especialidad y afinidad.

En el caso de ser varios los solicitantes, se atenderá, sucesivamente, al siguiente criterio:

- Mayor antigüedad en la Unidad, Departamento o Servicio de la plaza a ocupar.
- Mayor antigüedad en la especialidad y afinidad de la plaza a ocupar.
- Mayor antigüedad en la UEx.

2º) Oferta a aquellos trabajadores que hayan superado, al menos, una prueba del último concurso-oposición restringido convocado para la cobertura de un puesto de la misma categoría, especialidad y afinidad.

En todos los casos, los aspirantes deberán disponer de la titulación exigida para el puesto a cubrir.

2.- Designación de trabajadores de la Universidad para el desempeño de trabajos de superior o similar categoría.

2.1. Si como consecuencia de la aplicación del procedimiento anterior no se cubriera la necesidad creada, se procederá del siguiente modo:

1º) Oferta a aquellos trabajadores que lleven más de dos años en una **categoría inmediatamente inferior con carácter fijo**, y de la misma especialidad y afinidad a la de la plaza a cubrir.

En el caso de ser varios los solicitantes, se atenderá, sucesivamente, al siguiente criterio:

- Mayor antigüedad en la Unidad, Departamento o Servicio de la plaza a ocupar.
- Mayor antigüedad en la especialidad y afinidad de la plaza a ocupar.
- Mayor antigüedad en la UEx.

2º) Oferta a trabajadores fijos de la Universidad de **grupos similares e inferiores**.

El criterio de adjudicación será mediante la realización de una prueba práctica adecuada a las características del puesto a cubrir, calificándose hasta un máximo de diez puntos, siendo necesario obtener un mínimo de cinco puntos para superarlo.

En todo caso, los aspirantes deberán disponer de la titulación exigida para el puesto a cubrir.

La citada prueba generará bolsa para procesos sucesivos en orden a cubrir temporalmente puestos de la misma categoría, especialidad y afinidad, que pudieran determinar la aplicación de este punto 2º.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

2.2. Mientras se desempeñen funciones de superior categoría, de acuerdo con el artículo 26.3 del vigente Convenio, el trabajador tendrá derecho a:

- La retribución correspondiente a la del puesto de trabajo que efectivamente ocupe.
- El 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 concurso-oposición.

3.- Trabajos de inferior categoría.

Si mediante las actuaciones anteriores no se cubriera el puesto, y tuvieran que encomendarse las tareas, por necesidades perentorias e imprevisibles, según lo establecido en el artículo 26.4 del vigente Convenio a un trabajador que ostentase una categoría superior a la plaza ofertada, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- La adscripción precisará acuerdo previo entre la Gerencia y el Comité de Empresa.
- El trabajador afectado mantendrá la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional durante el tiempo de sustitución.
- La encomienda de funciones inferiores no podrá exceder de tres meses, periodo durante el cual se efectuará la cobertura de la plaza procediendo con los criterios del presente documento.

4.- Cobertura temporal mediante procesos con otro personal.

Cuando los procedimientos anteriores no permitan la cobertura del puesto, se atenderá a los siguientes criterios:

- a) Se propondrá la contratación a quienes integran la bolsa de trabajo, mediante riguroso orden rotatorio. Dicha bolsa se confeccionará, en cada proceso selectivo, con aquellos aspirantes que, sin haber superado las correspondientes pruebas selectivas, hayan aprobado, al menos, el primer ejercicio. Los criterios por los que se regirá serán los regulados en el **Anexo nº7** de este Convenio.
- b) De no existir tampoco la lista anterior, se procederá a una convocatoria de concurso urgente, publicada en los tablones de anuncios del Rectorado de Badajoz, Cáceres, Mérida y Plasencia, y enviada al Servicio Extremeño Público de Empleo para su publicación, donde se valorarán las experiencias en tareas afines a la que pretende cubrirse, contempladas en el documento de vida laboral-currículum, con su correspondiente justificación, que obligatoriamente deberá aportarse por los solicitantes **y el criterio de adjudicación será mediante la realización de una prueba práctica adecuada a las características del puesto a cubrir, calificándose hasta un máximo de diez puntos, siendo necesario obtener un mínimo de cinco puntos para superarlo.**

5.- Normas generales.

- 5.1. El procedimiento de cobertura temporal, atendiendo a los criterios anteriores, se pondrá en marcha mediante convocatoria de la Gerencia, **que previamente será** puesta en conocimiento del Comité de Empresa, y publicada en los tablones de anuncios del Rectorado (Cáceres y Badajoz). Al mismo tiempo se dará publicidad en la página web de la Universidad.
- 5.2. Se habilitará un plazo de siete días naturales, desde la publicación en los tablones de anuncios, para presentación de solicitudes. **El órgano de selección estará compuesto, como mínimo, por dos representantes de la Universidad, uno de los cuales actuará como Presidente, y por uno de los trabajadores, respetando la autonomía de las partes. El representante de los trabajadores será designado por la Universidad a propuesta del órgano de representación de la parte social firmante del presente Convenio. Este miembro actuará a título individual en el órgano de selección. Actuará de Secretario un funcionario del área de Recursos Humanos designado por la Universidad, sin voz ni voto.**
- 5.3. El presente mecanismo de cobertura temporal no afectará a la contratación vinculada al desarrollo de proyectos, contratos, programas o convenios de investigación y otros proyectos finalistas, **que se regirán por la regulación específica contemplada en el Anexo nº6 del presente Convenio Colectivo.**

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

5.4. En el caso de un trabajador que cubra temporalmente un puesto de trabajo por el procedimiento previsto en este documento, y se produzca simultáneamente su cese y la vacante de otro puesto de idénticas condiciones (grupo, categoría, especialidad, afinidad, y retribuciones) en la misma unidad, Centro, Departamento o Servicio, podrá mantenerse la vinculación contractual para el desempeño del puesto vacante.

ANEXO Nº4

BASES DE CONVOCATORIA, TIPO DE PRUEBAS Y TEMARIO APLICABLES PARA LAS CONVOCATORIAS DE PROMOCIÓN INTERNA Y LIBRE

BASES GENERALES

Primera. Finalidad y normativa aplicable.

1.1. El objeto de la presente normativa es el establecimiento de las bases generales que regirán los procesos selectivos que se convoquen para el ingreso en los distintos grupos y categorías profesionales de PAS laboral de la UEx sujeto al Convenio Colectivo.

1.2. A las convocatorias de los procesos selectivos derivados de las Ofertas de Empleo Público para el acceso a grupos y categorías profesionales contempladas en el **presente** Convenio Colectivo, les será de aplicación lo dispuesto en la convocatoria respectiva, que se ajustará a lo estipulado en el Convenio, a los Estatutos de la Universidad y a la normativa autonómica y estatal que regule el acceso a la Función Pública en régimen laboral.

Segunda. Plazas.

Las plazas a convocar por cada Grupo y categoría profesional de la UEx se determinarán en cada convocatoria específica que se publique, derivada de la correspondiente Oferta de Empleo Público anual que apruebe el Consejo de Gobierno de la UEx.

De las plazas ofertadas mediante el sistema de acceso libre se reservará un cupo del 5% para ser cubiertas entre personas cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33%.

Tercera. Requisitos de los aspirantes.

3.1. Para ser admitido a la realización de estas pruebas selectivas, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

3.1.1. Acceso libre:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del **EBEP**.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Estar en posesión o en condiciones de obtener el título para el ingreso en cada Grupo y categoría, de acuerdo con lo que se establezca en las bases específicas de cada convocatoria. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación en España, de acuerdo al Real Decreto 1665/1991, de 25 de octubre, sobre

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

reconocimiento de los títulos de Enseñanza Superior de los Estados miembros de la CEE, que exigen una formación mínima de tres años (DOE núm. 280, de 22 de noviembre), o al Real Decreto 285/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan las condiciones de homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de educación superior (BOE núm. 55, de 4 de marzo).

Todos los requisitos enumerados en esta base deberán poseerse en el último día del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la toma de posesión como personal laboral fijo de la UEx.

Los aspirantes que se presenten por el cupo de reserva de personas con discapacidad, en el caso de que la correspondiente convocatoria contemple esta reserva, deberán cumplir los requisitos que se establecen en el Decreto 411/2003, de 22 de abril, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con las modificaciones operadas por Decreto 199/2006, de 28 de noviembre, y acreditar la capacidad para el desempeño de las funciones y tareas de la Escala a cuyas pruebas selectivas se presenten, mediante certificado expedido al efecto por el órgano competente, el cual deberán acompañar junto con la solicitud de participación.

3.1.2. Promoción interna:

a) Ser personal fijo de plantilla, con la salvedad establecida para los excedentes por cuidados familiares, el resto de excedentes voluntarios deberán haber cumplido el plazo mínimo de excedencia.

b) Estar en posesión del título académico exigido para ingreso en el correspondiente Grupo. El acceso a categorías profesionales del Grupo III, 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.

Todos los requisitos enumerados en esta base deberán poseerse en el último día del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la formalización del contrato como personal laboral fijo de la UEx.

c) 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.

d) 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 elegir la categoría en que se permanecerá en activo y en la que se pasará a la situación de excedencia voluntaria.

Cuarta. Solicitudes.

4.1. Quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas deberán hacerlo constar en instancia que será facilitada gratuitamente en el Registro General de esta Universidad (Avda. de Elvas, s/n., 06071 —Badajoz— y Plaza de los Caldereros 2, 10071 —Cáceres—) y Servicio de Información Administrativa de la UEx, según modelo que figurará en las correspondientes convocatorias. Este modelo también estará disponible en la página web de la UEx.

4.2. Para los procesos de acceso libre, a la solicitud se acompañará una fotocopia legible del documento nacional de identidad o del documento acreditativo de la identidad personal y del justificante de haber abonado los derechos de examen.

4.3. Los aspirantes deberán presentar cuanta documentación estimen oportuna para la valoración de sus méritos personales en la fase de concurso.

Los aspirantes que hayan prestado servicios que puedan ser valorados conforme a lo establecido en

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

cada convocatoria, deberán acompañar certificación expedida por la unidad administrativa competente en materia de Recursos Humanos, donde se detalle expresamente la antigüedad y destino referente a los servicios prestados que consten fehacientemente acreditados en sus expedientes personales.

4.4. En la tramitación de sus solicitudes, los aspirantes tendrán en cuenta lo siguiente:

a) Las solicitudes se dirigirán al Rector Magnífico de la UEx.

b) La presentación de solicitudes se hará en el Registro General de la UEx (Avda. de Elvas, s/n., 06071 —Badajoz— y Plaza de los Caldereros número 2, 10071 —Cáceres—, o en cualquiera de los Centros de la UEx); también se podrá presentar en la forma establecida en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada parcialmente por la Ley 4/1999.

c) El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días naturales a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado y Diario Oficial de Extremadura (para los procesos de acceso libre), y Diario Oficial de Extremadura (para los procesos de promoción interna).

4.5. Los derechos de examen serán indicados en cada convocatoria, de conformidad con lo establecido en las normas de ejecución presupuestaria de la UEx para el ejercicio económico correspondiente, que se ingresarán en la cuenta corriente número 20990151-10-0010009152, de Liberbank (Urbana 6) de Badajoz, a nombre de la UEx, pruebas selectivas PAS-L e indicación del Grupo/Categoría o Plaza que corresponda.

En ningún caso el abono de los derechos de examen supondrá sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud ante la unidad administrativa expresada en la base 4.4.

Las convocatorias de promoción interna no contendrán exigencia de derechos de examen.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 18/2001, de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el sujeto pasivo sólo tendrá derecho a la devolución de las tasas que ha satisfecho si, por causas que no le son imputables, no se hubieran prestado las actividades o servicios gravados.

4.6. Los aspirantes deberán observar las siguientes instrucciones en el cumplimiento de su solicitud:

a) En el recuadro de la solicitud destinado a Grupo Profesional o Categoría los solicitantes indicarán la referida a la convocatoria de que se trate.

b) En el recuadro destinado a forma de acceso, los solicitantes indicarán “**acceso libre**” o “**promoción interna**”, según se trate.

c) Los aspirantes que concurren por el turno de reserva para discapacitados deberán indicarlo en la instancia, así como la discapacidad por la que están afectados. Aquellos aspirantes que precisen adaptaciones de tiempo o medios para la realización de las pruebas selectivas, además de indicarlo en el apartado correspondiente de la solicitud, deberán presentar dentro del plazo referido en la base 4.4 c) de las presentes bases generales, escrito en el que soliciten el tipo de adaptación que necesiten, así como certificado médico acreditativo de la discapacidad. El Tribunal podrá recabar informe y, en su caso, la colaboración de los órganos competentes de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

d) En el recuadro destino a “Datos a consignar según la convocatoria”, los aspirantes indicarán la adscripción a la localidad de las Bolsas de Trabajo que, en su caso, se generen como consecuencia del correspondiente procedimiento selectivo. A tal efecto, se establecerán cuatro Bolsas de Trabajo para las localidades de: Cáceres (1), Badajoz (2), Mérida (3) y Plasencia y Jarandilla de la Vera (4). **Será obligatorio indicar, al menos, una localidad de las referidas.**

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

4.7. Los errores de hecho que pudieran advertirse podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del interesado.

4.8. Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hayan hecho constar en sus solicitudes, pudiendo únicamente demandar su modificación mediante escrito motivado, dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes. Transcurrido este plazo no se admitirá ninguna petición de esa naturaleza.

Quinta. Admisión de aspirantes.

5.1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el Gerente de la UEx dictará, por delegación del Rector, resolución en el plazo máximo de dos meses, por la que se declarará aprobada la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos a las pruebas selectivas. Esta resolución será publicada en el Diario Oficial de Extremadura junto con la relación de los aspirantes excluidos con indicación de la causa de exclusión.

5.2. Los aspirantes excluidos expresamente, así como los que no figuren en la relación de admitidos ni en la de excluidos, dispondrán de un plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución, para poder subsanar el defecto que haya motivado la exclusión o su omisión de las relaciones de admitidos y excluidos. Los aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas.

En todo caso, al objeto de evitar errores, en el supuesto de producirse, y de posibilitar su subsanación en tiempo y forma, los aspirantes deberán comprobar fehacientemente no sólo que no figuran recogidos en la relación de excluidos, sino además que sus nombres figuran en la pertinente relación de admitidos.

5.3. En el término de quince días desde que termine el plazo de subsanación de errores, la Gerencia publicará en el Diario Oficial de Extremadura, la resolución por la que se eleve a definitivas las listas de admitidos y excluidos. En la misma se determinará el lugar y fecha del comienzo de los ejercicios y, en su caso, orden de actuación de los aspirantes.

En los procesos de acceso libre, la citada resolución pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el Rectorado de esta Universidad, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación, o recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación.

En los procesos de promoción interna, contra la citada resolución, podrá interponerse la reclamación previa a que alude el artículo 120 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Sexta. Órgano de selección.

6.1. El procedimiento de actuación del **órgano de selección** se ajustará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en el Convenio Colectivo y demás disposiciones vigentes.

En el funcionamiento interno se actuará conforme al Manual de Instrucciones para los Tribunales de Selección del Personal de Administración y Servicios, elaborado por la **Secretaría Técnica de Planificación y Calidad, Sección de Organización y Métodos**, de la UEx.

6.2. Los miembros del **órgano de selección** deberán abstenerse de intervenir, comunicándolo al Rector de la UEx, cuando concurra en ellos alguna de las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o si se hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

El Presidente deberá solicitar de los miembros del **órgano de selección** declaración expresa de no hallarse incurso en las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como de los asesores especialistas y del personal auxiliar que el **órgano de selección** incorpore a su trabajo.

Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del **órgano de selección** cuando concurren las circunstancias previstas en el párrafo anterior.

6.3. Con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas, la autoridad que convoca publicará en el Diario Oficial de Extremadura resolución por la que se nombren a los nuevos miembros del **órgano de selección** que hayan de sustituir a los que hayan perdido su condición por alguna de las causas previstas en la base 6.2.

6.4. Previa convocatoria del Presidente, se constituirá el **órgano de selección** de cada proceso selectivo con la asistencia, al menos, de la mitad de sus miembros, siendo necesaria la asistencia obligada del Presidente y el Secretario.

6.5. A partir de su constitución y para el resto de las sesiones, el **órgano de selección**, para actuar válidamente, requerirá la misma mayoría indicada en el apartado anterior.

6.6. Dentro de la fase de oposición, el **órgano de selección** resolverá las dudas que pudieran surgir en la aplicación de estas bases, así como se deba actuar en los casos no previstos.

6.7. El **órgano de selección** podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas para las pruebas correspondientes de los ejercicios que estime pertinentes, limitándose dichos asesores a prestar su colaboración en sus especialidades técnicas. La designación de tales asesores deberá comunicarse al Rector de la UEx, y será objeto de publicidad.

Igualmente, y cuando así lo aconsejen las circunstancias del proceso selectivo, se podrá designar personal colaborador para el desarrollo de las pruebas que actuará bajo la dirección del **órgano de selección**.

6.8. El **órgano de selección** adoptará las medidas precisas en aquellos casos en que resulte necesario, de forma que los aspirantes con discapacidad gocen de similares condiciones para la realización de los ejercicios que el resto de los demás participantes. En este sentido se establecerán, para las personas con discapacidad que lo soliciten, en la forma prevista en la base 4.6 c), las adaptaciones posibles en tiempo y medios para su realización.

6.9. El Presidente del **órgano de selección** adoptará las medidas oportunas para garantizar que los ejercicios de la fase de oposición que sean escritos y no deban ser leídos ante el **órgano de selección**, sean corregidos sin que se conozca la identidad de los aspirantes.

6.10. A efectos de comunicaciones y demás incidencias, todos los **órganos de selección** tendrán su sede en el Rectorado de la UEx, Área de Recursos Humanos (Plaza de los Caldereros núm. 2, 10011 Cáceres, teléfono 927 257013). En esta sede, al menos, una persona, miembro o no del Tribunal, atenderá cuantas cuestiones sean planteadas en relación con las pruebas selectivas.

6.11. En ningún caso el **órgano de selección** podrá aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de aspirantes que el de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo establecido será nula de pleno derecho.

No obstante lo anterior, y con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, cuando se produzcan renuncias de los aspirantes seleccionados, antes de su **contratación**, el órgano que convoca podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como personal laboral fijo.

6.12. Contra las actuaciones y actos de trámite del **órgano de selección** que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante el

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Rector de la UEx en el plazo de un mes.

Séptima. Sistema selectivo.

7.1. El procedimiento de selección para las plazas convocadas en régimen de **acceso libre** será el de concurso-oposición.

Las pruebas a superar en la fase de oposición, cuya valoración supondrá un 70% del total de la puntuación del proceso selectivo, se compondrán de dos ejercicios obligatorios y de carácter eliminatorio cada uno de ellos, ajustándose a las siguientes previsiones:

a) Primer ejercicio.

Para el acceso a plazas encuadradas en el Grupo I, consistirá en desarrollar por escrito dos temas, a elegir entre cuatro propuestos por el **órgano de selección**, designados al azar y relacionados con el contenido íntegro del programa que figure en la respectiva convocatoria.

El tiempo máximo para la realización de este ejercicio será de 180 minutos para el desarrollo de los temas.

Los aspirantes que se presenten a este ejercicio serán convocados oportunamente por el **órgano de selección** para proceder a la lectura pública del ejercicio. El **órgano de selección** podrá disponer la obtención de fotocopias de los ejercicios para cotejar la lectura efectuada por el aspirante.

Se calificará de cero a treinta y cinco puntos, siendo necesario obtener un mínimo de diecisiete puntos y medio para superarlo y no haber obtenido cero puntos en alguno de los temas desarrollados.

El **órgano de selección** lo calificará valorando preferentemente el conocimiento teórico del tema expuesto, la capacidad de síntesis, la claridad de conceptos y la corrección de la expresión. Las calificaciones de la prueba se publicarán por el **órgano de selección** una vez finalizada la lectura de los ejercicios por todos los aspirantes que hayan efectuado la misma.

Para el acceso a plazas pertenecientes a los demás Grupos profesionales (II, III y IV), el ejercicio consistirá en contestar a un cuestionario compuesto por un máximo de 100 preguntas con cuatro respuestas, siendo sólo una de ellas la correcta, relacionadas con el contenido íntegro del programa que figure en la respectiva convocatoria.

Los aspirantes marcarán las respuestas en las correspondientes hojas de examen. Las contestaciones erróneas penalizarán a razón de 0,10 puntos cada una, descontándose de la valoración final que hubieran obtenido las respuestas correctas.

El **órgano de selección** determinará el tiempo para la realización de este ejercicio, que no será inferior a 120 minutos.

Se calificará de cero a treinta y cinco puntos, siendo necesario obtener un mínimo de diecisiete puntos y medio para superarlo.

b) Segundo ejercicio.

Consistirá, para las plazas encuadradas en cualquiera de los Grupos profesionales, en resolver uno o varios supuestos prácticos o pruebas prácticas propuestas por el **órgano de selección**, relacionadas con el programa de materias del Grupo, Categoría y Especialidad a que correspondan las plazas convocadas, en el tiempo y con los medios auxiliares que el **órgano de selección** disponga.

El contenido de este ejercicio estará dirigido a apreciar la capacidad de los aspirantes para llevar a cabo las tareas propias de las plazas a cubrir.

El tiempo para la realización de este ejercicio será determinado por el **órgano de selección**, siendo como máximo de 150 minutos.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Se calificará de cero a treinta y cinco puntos, siendo necesario obtener un mínimo de diecisiete puntos y medio para superarlo, y no obtener cero puntos en alguno de los supuestos realizados.

7.2. El procedimiento de selección para las plazas convocadas en régimen de **promoción interna** será el de concurso-oposición.

Las pruebas a superar en la fase de oposición, cuya valoración supondrá un 70% del total de la puntuación del proceso selectivo, se compondrán de dos ejercicios obligatorios y de carácter eliminatorio cada uno de ellos, ajustándose a las siguientes previsiones:

a) Primer ejercicio.

7.2.1. Para el acceso a plazas encuadradas en el Grupo I, consistirá en desarrollar por escrito dos temas, a elegir entre cuatro propuestos por el **órgano de selección** sacados por sorteo, relacionados con el contenido íntegro del programa que figure en la respectiva convocatoria.

El tiempo para la realización de este ejercicio será de 180 minutos para el desarrollo de los temas.

Los aspirantes que se presenten a este ejercicio serán convocados oportunamente por el Tribunal para proceder a la lectura pública del ejercicio. El **órgano de selección** podrá disponer la obtención de fotocopias de los ejercicios para cotejar la lectura efectuada por el aspirante.

Se calificará de cero a treinta y cinco puntos, siendo necesario obtener un mínimo de diecisiete puntos y medio para superarlo y no haber obtenido cero puntos en alguno de los temas desarrollados.

El **órgano de selección** lo calificará valorando preferentemente el conocimiento teórico del tema expuesto, la capacidad de síntesis, la claridad de conceptos y la corrección de la expresión. Las calificaciones de la prueba se publicarán por el **órgano de selección** una vez finalizada la lectura de los ejercicios por todos los aspirantes que hayan efectuado la misma.

Para el acceso a plazas encuadradas en el Grupo II, consistirá en contestar a un cuestionario compuesto por un máximo de 100 preguntas con cuatro respuestas, siendo sólo una de ellas la correcta, relacionadas con el contenido íntegro del programa que figure en la respectiva convocatoria.

Los aspirantes marcarán las respuestas en las correspondientes hojas de examen, no penalizando las contestaciones erróneas.

El Tribunal determinará el tiempo para la realización de este ejercicio, que no será inferior a 120 minutos.

Se calificará de cero a treinta y cinco puntos, siendo necesario obtener un mínimo de diecisiete puntos y medio para superarlo.

b) Segundo ejercicio.

Consistirá, para las plazas encuadradas en los Grupos I y II en resolver uno o varios supuestos prácticos o pruebas prácticas propuestas por el **órgano de selección**, relacionados con el programa de materias del Grupo, Categoría y Especialidad a que correspondan las plazas convocadas, en el tiempo y con los medios auxiliares que el **órgano de selección** disponga.

El contenido de este ejercicio estará dirigido a apreciar la capacidad de los aspirantes para llevar a cabo las tareas propias de las plazas a cubrir.

El tiempo para la realización de este ejercicio será, como máximo, de 150 minutos para plazas del Grupo I, y 120 minutos para plazas del Grupo II.

Se calificará de cero a treinta y cinco puntos, siendo necesario obtener un mínimo de diecisiete puntos y medio para superarlo, y no obtener cero puntos en alguno de los supuestos realizados en el caso de ser varios.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

7.2.2. Para el acceso a **plazas del Grupo III**, la fase de oposición estará formada por un ejercicio único que constará de dos partes, que se indican a continuación, siendo ambas obligatorias y pudiendo realizarse conjuntamente.

Primera parte (teórica): consistirá en contestar a un cuestionario compuesto por un máximo de 100 preguntas con cuatro respuestas, siendo sólo una de ellas la correcta, relacionadas con el contenido íntegro del programa que figure en la respectiva convocatoria.

Los aspirantes marcarán las respuestas en las correspondientes hojas de examen, no penalizando las contestaciones erróneas.

El tiempo para la realización de esta parte será de 90 minutos. Se calificará de cero a treinta y cinco puntos.

Segunda parte (práctica):

Para plazas comprendidas en el Grupo III, consistirá en resolver dos supuestos prácticos o pruebas prácticas, acordes a la especialidad correspondiente, de entre cuatro que proponga el **órgano de selección, el cuál** determinará el tiempo para la realización de este ejercicio, que no será inferior a 90 minutos **ni superior a 150 minutos**.

Se calificará de cero a treinta y cinco puntos.

Para superar el proceso selectivo, los aspirantes deberán obtener un mínimo de treinta y cinco puntos y no haber sido calificado con una nota inferior a 14 puntos en cualquiera de las partes.

7.3. Baremo de méritos.

La fase de concurso se valorará conforme **al baremo correspondiente** y que comprenderá un 30% del total de la puntuación del proceso selectivo.

7.3.1. **Plazas convocadas en régimen de acceso libre:** Se valorarán los méritos especificados en el **Anexo nº5 C**, con el detalle de la puntuación de cada uno de ellos.

Los puntos obtenidos en la fase de concurso se sumarán a la puntuación final de la fase de oposición a efectos de establecer el orden definitivo de los aspirantes aprobados. Estos puntos no podrán ser aplicados para superar los ejercicios de la fase de oposición.

7.3.2. **Plazas convocadas en régimen de promoción interna:**

Méritos profesionales: Se valorarán los méritos especificados en el **Anexo nº5 B**, con el detalle de la puntuación de cada uno de ellos.

Octava. Programas.

8.1. Los programas que han de regir las pruebas selectivas serán, **negociados y acordados entre la Gerencia y el Comité de Empresa, aprobados por el Consejo de Gobierno de la Universidad y, publicados en** cada convocatoria para cada Grupo, Categoría y Especialidad profesional. Una vez concretado el temario para la realización de las primeras pruebas selectivas que se realicen, a partir de la vigencia de las presentes bases generales, será reproducido en todas las convocatorias que se celebren con posterioridad para acceso a plazas de la misma categoría y especialidad de que se trate. (Se trae aquí el final del 2º párrafo 8.2)

El número de temas que comprenderá la convocatoria, según el Grupo en el que se integre la plaza convocada, será el siguiente:

| GRUPO | Acceso libre | Promoción interna |
|-------|--------------|-------------------|
| I | 80 | 50 |
| II | 50 | 35 |
| III | 35 | 20 |
| IV | 25 | ---- |

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

8.2. Las convocatorias tipos aplicables a estos procesos son las acordadas **entre la Gerencia y el Comité de Empresa o Comité Intercentros, según proceda**, y aprobadas en el Consejo de Gobierno de la Universidad.

8.3. En todo caso, y referido a la totalidad de los procesos selectivos, los **órganos de selección** exigirán la normativa vigente el día de publicación de la convocatoria.

Novena. Calendario y desarrollo de los ejercicios de la fase de oposición.

9.1. Las respectivas convocatorias indicarán expresamente la fecha a partir de la cual se celebrará el primer ejercicio de la fase de oposición, determinándose en la resolución que se indica en la base 5.3. el lugar y la fecha de su realización.

El llamamiento de los aspirantes para la lectura pública se realizará en el lugar donde se haya desarrollado la parte teórica de la prueba y en los tablones de anuncios del Rectorado en Cáceres y Badajoz, con una antelación mínima de 48 horas.

9.2. El anuncio de celebración de los restantes ejercicios no será objeto de publicación en el Diario Oficial de Extremadura y se efectuará a través de las resoluciones del **órgano de selección** en las que se hagan públicas las relaciones de aprobados del ejercicio anterior.

9.3. El orden de actuación de los aspirantes para la realización de las diferentes pruebas se iniciará por el candidato cuyo primer apellido comience por la letra resultante del sorteo realizado por la Dirección General de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura, publicado a través de Anuncio para cada año en el Diario Oficial de Extremadura.

En aquellas pruebas que, por el número de aspirantes, sea necesario establecer distintos turnos de actuación, éstos se establecerán alfabéticamente, iniciándose por el aspirante cuyo primer apellido comience por la letra resultante del sorteo referido en el párrafo anterior.

9.4. En cualquier momento los aspirantes podrán ser requeridos por los miembros del **órgano de selección** con la finalidad de acreditar su identidad.

9.5. Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en único llamamiento, siendo excluidos de las pruebas quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza mayor, debidamente justificados y libremente apreciados por el **órgano de selección**.

9.6. En cualquier momento del proceso selectivo si el **órgano de selección** tuviere conocimiento de que alguno de los aspirantes no posee la totalidad de los requisitos exigidos por la presente convocatoria, previa audiencia del interesado, propondrá su exclusión al Rector de la UEx, comunicándole, asimismo, las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión a las pruebas selectivas, a los efectos procedentes.

9.7. Corresponderá al **órgano de selección** la verificación y apreciación de las incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de los ejercicios, adoptando al respecto las decisiones que estime pertinentes.

9.8. Los aspirantes que acudan a cada ejercicio de los que compongan la fase de oposición tendrán derecho a que se les haga entrega del cuestionario o supuestos prácticos que se planteen por el **órgano de selección**.

Décima. Lista de aprobados y valoración de méritos de la fase de concurso.

10.1. Una vez realizado cada uno de los ejercicios de la fase de oposición, el **órgano de selección** hará pública en el lugar o lugares de celebración de éstos, en la sede del **órgano de selección** y en aquellos otros que estime oportunos, la relación de aspirantes que lo hayan superado por orden de puntuación alcanzada, con indicación de su documento nacional de identidad, pasaporte o tarjeta de

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

identidad. Los aspirantes que no se hallen incluidos en la relación correspondiente tendrán la consideración de no aptos a todos los efectos, siendo eliminados del proceso selectivo, disponiendo de un plazo de cinco días hábiles para efectuar reclamaciones ante el **órgano de selección**.

10.2. La lista que contenga la valoración de méritos de la fase de concurso se hará pública una vez celebrado el último ejercicio de la fase de oposición, y comprenderá a los aspirantes que superen el mismo, facultando a los interesados para poner reclamación ante el **órgano de selección** en un plazo de cinco días hábiles.

10.3. Finalizadas ambas fases, el **órgano de selección** hará pública la relación de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo. En esta lista los aspirantes aparecerán ordenados por la puntuación total obtenida en el proceso y, asimismo, figurarán las puntuaciones totales obtenidas en cada fase. En caso de empate, el orden final se establecerá atendiendo sucesivamente a la mayor puntuación obtenida en el segundo ejercicio. Si persistiese el empate, éste se dirimirá atendiendo al primero y fase de concurso respectivamente y si éste persistiera, se tendrán en cuenta para establecer el orden final los siguientes criterios:

- Mayor antigüedad en la UEx.
- Mayor antigüedad en otras Universidades públicas o Instituciones de Educación Superior.
- Mayor grado de titulación académica.
- El orden de actuación de los opositores conforme a lo manifestado en la base 9.3.

En esta lista no podrá figurar un número mayor de personas que el de plazas convocadas, siendo nula de pleno derecho cualquier relación de aspirantes cuyo número supere al de plazas convocadas.

La motivación de dicha lista, en cuanto acto administrativo emanado de la discrecionalidad técnica del **órgano de selección**, y que pone fin al proceso selectivo, estará referida al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria.

10.4. El **órgano de selección** elevará, finalmente al Rectorado, la correspondiente propuesta de contratación como personal laboral fijo de la UEx, a favor de los aspirantes que han superado el proceso selectivo.

Al mismo tiempo, se facilitará al Área de Recursos Humanos el expediente administrativo ordenado y foliado, conteniendo toda la documentación que ha generado el proceso selectivo.

10.5. La Gerencia de la UEx dispondrá la publicación en el Diario Oficial de Extremadura de la relación provisional de aspirantes aprobados, siendo esta publicación determinante del plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación, a efectos del posible recurso ante el Rector de la Universidad.

10.6. Finalizado el plazo a que se refiere el párrafo anterior, la Gerencia de la Universidad ofertará a los seleccionados los puestos a cubrir, atendándose a las peticiones conforme al orden de puntuación total obtenida en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada puesto en la RPT.

Al mismo tiempo, se dictará resolución conteniendo la relación definitiva de aprobados con indicación del destino adjudicado y dispondrá su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, agotando dicho acto la vía administrativa. La misma será motivada con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria.

En todo caso, deberá quedar en el expediente, como fundamento de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido.

Decimoprimera. Lista de espera.

11.1. Una vez concluido cada proceso selectivo por el sistema de acceso libre, el **órgano de selección** elevará al Rectorado una lista ordenada de aquellos aspirantes que sin haber superado las

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

correspondientes pruebas selectivas hayan superado, al menos, el primer ejercicio, al objeto de ofertarles las vacantes temporales que se pudieran producir en el ámbito de la UEx. La lista contendrá la división en las localidades que hayan sido solicitadas por los aspirantes conforme a lo establecido en la base 4.6 d).

El orden de prelación de los aspirantes se establecerá aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- a) Mayor número de ejercicios aprobados.
- b) Mayor puntuación en la suma de la fase de oposición y de la fase de concurso.
- c) En caso de empate, se atenderá, en primer lugar, a la fase de oposición y, de persistir, al orden de actuación de los opositores conforme a las previsiones contenidas en la convocatoria de que se trate.

11.2. Una vez constituida la lista de espera respectiva, **que será pública, así como sus pertinentes actualizaciones**, los contratos se realizarán por riguroso orden conforme se vayan produciendo las vacantes a cubrir, **de acuerdo con los criterios recogidos en el Anexo nº7 del presente Convenio Colectivo**.

Decimosegunda. Presentación de documentos y contratación de personal laboral fijo.

12.1. En el plazo de veinte días naturales a contar desde el día siguiente a aquél en que se hicieron públicas las listas de aprobados en el Diario Oficial de Extremadura, los opositores aprobados deberán presentar en el Área de Recursos Humanos de la UEx los documentos y requisitos exigidos para el acceso a la plaza correspondiente, a excepción, en su caso, de aquéllos que obren ya en poder de la citada Área como consecuencia de la aportación realizada para su anterior nombramiento o contratación como empleado público de la misma. Estos documentos deberán ser aportados mediante copia cotejada o, en caso contrario, acompañada de los originales para su comprobación y posterior cotejo. Asimismo, y dentro del citado plazo, deberá entregarse, debidamente cumplimentada, la declaración que figurará como Anexo en las respectivas convocatorias.

12.2. Quienes dentro del plazo fijado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentaran la documentación o del examen de la misma se dedujera que carecen de alguno de los requisitos señalados en la base tercera no podrán ser contratados como empleados públicos y quedarán anuladas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubieran incurrido por falsedad en la solicitud inicial.

12.3. La contratación de los aspirantes seleccionados se producirá conforme se acrediten los requisitos exigidos.

En los procesos de acceso libre, la contratación del personal estará sometida a un periodo de prueba de **dos** meses en el caso de los Grupos I y II, y de un mes para el resto de los Grupos. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 39.11 del Convenio Colectivo.

Decimotercera. Aplicación.

13.1. Los aspirantes, por el hecho de participar en las pruebas selectivas, se someten a las bases de la respectiva convocatoria y a las decisiones que adopte el Tribunal, sin perjuicio de las reclamaciones o recursos pertinentes. El Tribunal se halla facultado para resolver las dudas que se presenten en todo lo no previsto en las bases, así como para la adopción de los acuerdos necesarios para el buen orden de las pruebas selectivas.

13.2. Las presentes bases generales vinculan a la UEx, a los **órganos de selección** que han de calificar las pruebas selectivas y a quienes participen en las mismas.

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

ANEXO Nº5 A

**BAREMO DE VALORACIÓN DE MÉRITOS EN EL
CONCURSO DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

| 1.- VALORACIÓN DE MÉRITOS ADECUADOS A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS Y VALORACIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO (7,5 puntos máximo) | |
|--|---|
| Haber desempeñado la misma o superior categoría profesional y misma especialidad solicitada de forma remunerada en el ámbito funcional correspondiente a la Universidad de Extremadura | 0'05 puntos por mes o fracción superior a quince días. |
| Haber desempeñado la categoría profesional y especialidad solicitada de forma remunerada en el ámbito funcional correspondiente a cualquier otra Administración Pública | 0'04 puntos por mes o fracción superior a quince días. |
| Haber desempeñado servicios en la Universidad de Extremadura en Grupo profesional inferior y misma especialidad a la que corresponde la vacante solicitada. | 0'03 puntos por mes o fracción superior a quince días. |
| 2.- CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO (3,5 puntos máximo) | |
| Títulos, diplomas o certificados expedidos por la Universidad de Extremadura, el Instituto Nacional de Administración Pública o Centros equivalentes, en el ámbito de la formación específica de los empleados públicos, así como las Organizaciones Sindicales, dentro del Plan de Formación Continua, que estén relacionados con el puesto de trabajo. Impartidos y recibidos | 0'015 puntos valor hora. |
| Títulos, diplomas o certificados expedidos por cualquier Entidad pública o privada, en colaboración con cualquier Administración Pública, que estén relacionados con el puesto de trabajo. Impartidos y recibidos | 0'005 puntos valor hora. |
| 3.- ANTIGÜEDAD (1,5 puntos máximo) | |
| Por servicios prestados en la Universidad de Extremadura | 0,06 puntos por mes o fracción superior a quince días. |
| Por servicios prestados en otras Administraciones Públicas | 0,03 puntos por mes o fracción superior a quince días. |
| 4.- MÉRITOS ESPECÍFICOS (1,5 puntos máximo) | |
| 4.1. Títulos oficiales académicos. Otras titulaciones oficiales académicas o profesionales distintas a la exigida para ingreso en la categoría laboral a la que se concursa. <i>(Se valorará exclusivamente la titulación más alta).</i> | Doctor: 1,00 punto. Máster: 0,85 puntos. Licenciado, Ingeniero Superior o equivalente: 0,75 puntos. Diplomado, Ingeniero Técnico o equivalente: 0,50 puntos. Bachiller Superior o titulación equivalente: 0,25 puntos. Graduado Escolar, Graduado en ESO, FP1: 0,10 puntos. |
| 4.2. Otros méritos. Curso académico completo de un idioma expedido por Escuela Oficial de Idiomas. | 0,20 puntos cada uno. |
| 5.- DESTINO PREVIO CÓNYUGE, GUARDA LEGAL, ATENCIÓN A MAYORES (1 punto máximo) | |
| A valorar exclusivamente una de las siguientes circunstancias: | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Destino previo del cónyuge empleado público o pareja de hecho en el mismo municipio. ▪ Por razones de guarda legal de menores. ▪ Atención a personas mayores o con discapacidad y cuidado directo de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o personas convivientes con el trabajador. | <p>1 punto.</p> <p>1 punto.</p> <p>1 punto.</p> |

NORMALIZACIÓN DE MÉRITOS: En aquellos apartados donde se supere la puntuación máxima, ésta será normalizada a aquel que obtenga la mayor puntuación en el apartado correspondiente.

Conforme a ello, tanto la puntuación conseguida en cada uno de los diferentes apartados como la puntuación global alcanzada, ha de considerarse única y exclusivamente como una medida relativa establecida con respecto al resto de los candidatos presentados al mismo concurso.

En el supuesto de que sólo se presente un candidato, se otorgará a éste una puntuación en cada uno de los apartados que no podrá ser normalizada.

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

ANEXO Nº5 B

**BAREMO DE VALORACIÓN MÉRITOS DE LAS
CONVOCATORIAS EN RÉGIMEN DE PROMOCIÓN INTERNA**

| 1.- TÍTULOS ACADÉMICOS (2 puntos máximo) | |
|---|--|
| Otras titulaciones oficiales académicas o profesionales distintas a la exigida para ingreso en la categoría laboral a la que se concursa. | Doctor: 2,00 puntos Máster: 1,75 puntos Grado, Licenciado, Ingeniero Superior o equivalente: 1,50 puntos Diplomado, Ingeniero Técnico o equivalente: 1,00 punto Bachiller Superior o titulación equivalente: 0,50 puntos Graduado Escolar, Graduado en ESO, FP1: 0,25 puntos |
| <i>(Se valorará exclusivamente la titulación más alta).</i> | |
| 2.- MÉRITOS PROFESIONALES (16 puntos máximo) | |
| Haber desempeñado la misma o superior categoría profesional y misma especialidad solicitada de forma remunerada en el ámbito funcional correspondiente a la Universidad de Extremadura. | 0'15 puntos por mes o fracción superior a quince días. |
| Haber desempeñado la categoría profesional y especialidad solicitada de forma remunerada en el ámbito funcional correspondiente a cualquier otra Administración Pública. | 0'10 puntos por mes o fracción superior a quince días. |
| Haber desempeñado servicios en la Universidad de Extremadura en grupo inferior y misma especialidad a la que corresponde la vacante solicitada. | 0'08 puntos por mes o fracción superior a quince días. |
| 3.- ANTIGÜEDAD (3 puntos máximo) | |
| Por servicios prestados en la Universidad de Extremadura. | 0'06 puntos por mes o fracción |
| Por servicios prestados en cualquier otra Administración Pública. | 0'03 puntos por mes o fracción |
| 4.- FORMACIÓN (8 puntos máximo) | |
| 4.1.- TÍTULOS, DIPLOMAS O CERTIFICADOS EXPEDIDOS POR LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA, EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA O CENTROS EQUIVALENTES, EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN ESPECÍFICA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, ASÍ COMO LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DENTRO DEL PLAN DE FORMACIÓN CONTÍNUA, QUE ESTÉN RELACIONADOS CON EL PUESTO DE TRABAJO | |
| Título, diploma o certificado por curso impartido o recibido. | 0'015 puntos valor hora en cada curso |
| 4.2.- TÍTULOS, DIPLOMAS O CERTIFICADOS EXPEDIDOS POR ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS EN COLABORACIÓN CON UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE ESTÉN RELACIONADOS CON EL PUESTO DE TRABAJO | |
| Título, diploma o certificado por curso impartido o recibido. | 0'005 puntos valor hora en cada curso |
| 5.- OTROS MÉRITOS (1 punto máximo) | |
| Idiomas: Curso académico completo de un idioma expedido por la Escuela Oficial de Idiomas. | 0'20 puntos por mes o fracción |
| Superación de la fase de oposición de la convocatoria anterior a plazas de idéntico grupo, categoría y especialidad de la Universidad de Extremadura. | 1 punto |

NORMALIZACIÓN DE MÉRITOS: En aquellos apartados donde se supere la puntuación máxima, ésta será normalizada a aquel que obtenga la mayor puntuación en el apartado correspondiente.

Conforme a ello, tanto la puntuación conseguida en cada uno de los diferentes apartados como la puntuación global alcanzada, ha de considerarse única y exclusivamente como una medida relativa establecida con respecto al resto de los candidatos presentados al mismo concurso.

En el supuesto de que sólo se presente un candidato, se otorgará a éste una puntuación en cada uno de los apartados que no podrá ser normalizada.

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

ANEXO Nº5 C

**BAREMO DE VALORACIÓN DE MÉRITOS
DE LAS CONVOCATORIAS EN RÉGIMEN DE ACCESO LIBRE**

| 1.- TÍTULOS ACADÉMICOS (2 puntos máximo) | | |
|--|--|--------------------|
| Otras titulaciones oficiales académicas o profesionales distintas a la exigida para ingreso en la categoría laboral a la que se concursa. (Se valorará exclusivamente la titulación más alta). | Doctor: | 2,00 puntos |
| | Máster: | 1,75 puntos |
| | Grado, Licenciado, Ingeniero Superior o equivalente: | 1,50 puntos |
| | Diplomado, Ingeniero Técnico o equivalente: | 1,00 punto |
| | Bachiller Superior o titulación equivalente: | 0,50 puntos |
| | Graduado Escolar, Graduado en ESO, FP1: | 0,25 puntos |

| 2.- MÉRITOS PROFESIONALES (16 puntos máximo) | |
|---|--|
| Haber desempeñado la misma o superior categoría profesional y misma especialidad solicitada de forma remunerada en el ámbito funcional correspondiente a la Universidad de Extremadura. | 0'15 puntos por mes o fracción superior a quince días. |
| Haber desempeñado la categoría profesional y especialidad solicitada de forma remunerada en el ámbito funcional correspondiente a cualquier otra Administración Pública. | 0'10 puntos por mes o fracción superior a quince días. |
| Haber desempeñado servicios en la Universidad de Extremadura en grupo inferior y misma especialidad a la que corresponde la vacante solicitada. | 0'08 puntos por mes o fracción superior a quince días. |

| 3.- ANTIGÜEDAD (3 puntos máximo) | |
|---|--------------------------------|
| Por servicios prestados en la Universidad de Extremadura. | 0'06 puntos por mes o fracción |
| Por servicios prestados en cualquier otra Administración Pública. | 0'03 puntos por mes o fracción |

| 4.- FORMACIÓN (8 puntos máximo) | |
|---|---------------------------------------|
| 4.1.- TÍTULOS, DIPLOMAS O CERTIFICADOS EXPEDIDOS POR LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA, EL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA O CENTROS EQUIVALENTES, EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN ESPECÍFICA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, ASÍ COMO LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DENTRO DEL PLAN DE FORMACIÓN CONTÍNUA, QUE ESTÉN RELACIONADOS CON EL PUESTO DE TRABAJO | |
| Título, diploma o certificado por curso impartido o recibido. | 0'015 puntos valor hora en cada curso |
| 4.2.- TÍTULOS, DIPLOMAS O CERTIFICADOS EXPEDIDOS POR ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS EN COLABORACIÓN CON UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE ESTÉN RELACIONADOS CON EL PUESTO DE TRABAJO | |
| Título, diploma o certificado por curso impartido o recibido. | 0'005 puntos valor hora en cada curso |

| 5.- OTROS MÉRITOS (1 punto máximo) | |
|---|--------------------------------|
| Idiomas: Curso académico completo de un idioma expedido por la Escuela Oficial de Idiomas. | 0'20 puntos por mes o fracción |

NORMALIZACIÓN DE MÉRITOS: En aquellos apartados donde se supere la puntuación máxima, ésta será normalizada a aquel que obtenga la mayor puntuación en el apartado correspondiente.

Conforme a ello, tanto la puntuación conseguida en cada uno de los diferentes apartados como la puntuación global alcanzada, ha de considerarse única y exclusivamente como una medida relativa establecida con respecto al resto de los candidatos presentados al mismo concurso.

En el supuesto de que sólo se presente un candidato, se otorgará a éste una puntuación en cada uno de los apartados que no podrá ser normalizada.

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

ANEXO Nº6

**NORMATIVA DE CONTRATACIÓN DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS
DE PERSONAL DE APOYO**

De acuerdo con el actual marco legal, y como parte del Convenio Colectivo suscrito entre la Universidad de Extremadura (en adelante UEx) y el Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios (en adelante PAS) laboral, donde la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), con las modificaciones operadas por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, posibilita en su artículo 48.1 la contratación, por parte de las Universidades, para la realización de obra o servicio determinado, de personal técnico y otro personal, que permita el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica, se dicta la presente Normativa para la contratación de Personal de Apoyo (en adelante PA) en régimen laboral.

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente normativa es regular la contratación de personal laboral de apoyo, que se vinculen con la UEx por un periodo determinado, mediante la formalización de un contrato laboral, en cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente, para cubrir necesidades de apoyo técnico derivadas de contratos, programas, proyectos de investigación, grupos de investigación y convenios de colaboración en materia de investigación de la UEx con cualquier entidad u organismo público o privado, y que no se correspondan con puestos de carácter permanente recogidos en la RPT del PAS laboral de la UEx.

Artículo 2. Definición.

Tendrán la consideración de **personal de apoyo, en cualquiera de las distintas categorías englobadas en los diferentes grupos profesionales**, de la UEx, aquellos empleados públicos que desarrollen, esencialmente, una actividad de apoyo, asistencia y asesoramiento técnico, mediante un contrato laboral de carácter temporal, para cubrir los objetivos recogidos en los contratos, proyectos, grupos de investigación, convenios y programas referidos en el artículo 1.

Artículo 3. Régimen jurídico.

1. El PA de la UEx, se regirá por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y sus normas de desarrollo y normas convencionales. Igualmente, se regirá por los preceptos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y por los de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que resulten aplicables. También le será de aplicación lo establecido en los Estatutos de la UEx así como lo establecido en el correspondiente contrato de trabajo y en la presente normativa específica.

Cuando el contrato sea consecuencia de resoluciones de convocatorias públicas o articulados a través de convenios, se aplicará igualmente lo establecido en los mismos en lo que pueda afectar a su relación laboral con la UEx.

2. Se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo del PAS laboral, en lo que respecta a aquellas cuestiones laborales no reguladas en las normas anteriores, o que las remitan al citado Convenio.

Artículo 4. Vinculación.

1. Personal vinculado a proyecto específico de investigación o a proyecto de inversión.

1.1. La UEx podrá contratar **PA** de carácter temporal para la realización de **proyectos específicos de investigación** científica y técnica o para la **ejecución de proyectos de inversiones**, en régimen laboral, bajo la modalidad de **contrato para la realización de obra o servicio determinado** regulada

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

en el artículo 15.1 a) y Disposición Adicional decimoquinta de [la LET](#) y la normativa reglamentaria que le sirve de desarrollo, pudiendo realizarse en jornada completa o parcial.

1.2. Los contratos previstos en el apartado anterior, se vincularán necesariamente a un proyecto, programa, convenio o contrato **de investigación** concreto y determinado, especialmente en lo relativo a las tareas a realizar, en la adscripción y dependencia del trabajador y en lo relativo a la duración del contrato, se ajustarán a las especificaciones detalladas en el [artículo 47.3](#) del presente Convenio.

2. Personal vinculado a proyectos, convenios, contratos o programas celebrados por la Universidad con otras entidades públicas o privadas.

2.1. La UEx podrá contratar **PA** de carácter temporal para la ejecución de proyectos, contratos, programas o convenios celebrados con otras entidades públicas o privadas para la realización de actividades concretas, bajo la modalidad de **contrato para la realización de obra o servicio determinado** regulada en el artículo 15.1 a) y Disposición Adicional decimoquinta de [la LET](#) y la normativa reglamentaria que le sirve de desarrollo, pudiendo realizarse con jornada completa o parcial.

2.2. Estos tipos de contratos se vincularán necesariamente a un proyecto, contrato, programa o convenio, concreto y determinado, especialmente en lo relativo a las tareas a realizar, en la adscripción y dependencia del trabajador y en lo relativo a la duración del contrato, se ajustarán a las especificaciones detalladas en el [artículo 47.3](#) del presente Convenio.

2.3. La posible contratación de **PA** con cargo a los respectivos créditos de inversiones se podrá llevar a cabo siempre que se dé la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) Que la contratación tenga por objeto la ejecución de obras por administración directa y con aplicación de la legislación sobre contratación del Sector Público, o la realización de servicios que tengan la naturaleza de inversiones.
- b) Que las obras o servicios no puedan ser ejecutados con el personal fijo de plantilla y no exista disponibilidad suficiente en el crédito presupuestario destinado a la contratación de **PA**.

Artículo 5. Retribuciones.

1. Las retribuciones para el año 2013, determinadas a los contratos de **PA** formalizados al amparo de esta normativa, serán las que de acuerdo con el artículo 27 [del EBEP](#), se establecen en el [Capítulo XV del presente Convenio Colectivo](#), las cuales tendrán que corresponderse necesariamente con alguna de [las categorías encuadradas en los grupos detallados en el Anexo nº1 de este Convenio](#).

2. Los importes referidos en el apartado anterior atienden al cumplimiento de la jornada ordinaria prevista en el [Capítulo IX del presente Convenio Colectivo](#), experimentando la reducción proporcional que corresponda en función de la jornada parcial que pudiera convenirse.

3. No obstante lo anterior, podrá abonarse el complemento de participación en proyectos o realización de tareas especiales en función de los objetivos conseguidos en el marco de los proyectos, contratos, programas o convenios que sustenten la financiación de estos contratos laborales, sin que su cuantía global pueda ser superior al treinta por ciento del salario base anual fijado en el contrato. A tal efecto, el responsable de cumplir los objetivos del proyecto realizará una propuesta justificada de la retribución adicional que pretende ultimarse y de encontrarse acorde con las estipulaciones exigidas para cubrir los gastos financiados.

4. Las retribuciones establecidas en los apartados anteriores podrán experimentar las variaciones correspondientes cuando vinieran determinadas en convocatorias o resoluciones de concesión de proyectos regionales, nacionales, europeos o internacionales, adaptándose en consecuencia a las previsiones que se establezcan.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

5. Las retribuciones íntegras devengadas por el PA quedarán sujetas a las reducciones y retenciones que legalmente procedan en cada momento, de acuerdo con las disposiciones de aplicación en materia del impuesto sobre la renta de las personas físicas y cotización al régimen general de la Seguridad Social.

6. En cualquier caso, el total de retribuciones que se satisfagan al PA, los costes de la seguridad social, los correspondientes a acción social e indemnización por extinción del contrato que correspondan, en su caso, se financiarán en su totalidad con cargo al presupuesto del proyecto, contrato, programa o convenio concreto de que se trate.

Artículo 6. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo se ajustará a lo dispuesto en el **Capítulo IX del presente Convenio Colectivo**, con los descansos que se establecen al efecto.

2. En las contrataciones efectuadas a tiempo parcial, se estará a las especificaciones que se establezcan en su respectivo contrato.

3. No obstante, el horario de trabajo podrá experimentar ciertas modificaciones que, por exigencias concretas y justificadas derivadas de los trabajos de investigación en curso no admitan interrupción por incidir gravemente en el desarrollo del proyecto, puedan ser establecidas por el investigador principal o director del proyecto, **previa comunicación a la Gerencia y al Comité de Empresa**, y deberán compensarse los excesos de horas, debidamente acreditados, con días libres o con una distribución irregular de la jornada, sin merma de los descansos legalmente establecidos.

Artículo 7. Derecho a la formación y progresión.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.7 de **la LET**, al PA de la UEx se le facilitará el acceso efectivo a la formación profesional continua, con objeto de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesional.

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN

Artículo 8. Propuesta de contratación.

1. En el caso de contrataciones **vinculadas a proyectos específicos de investigación**, al amparo de contrataciones con entidades públicas o privadas, en virtud del artículo 83 de la **LOU**, o cualquier otro contrato, programa, **proyecto** o convenio tramitado por el Servicio de Gestión y Transferencia de Resultados de la Investigación, los investigadores principales o los directores de proyectos con financiación interna o externa que tengan prevista la incorporación de personal con cargo a los mismos, deberán solicitarlo en escrito dirigido al Vicerrectorado competente en el ámbito de la investigación, conforme a las instrucciones que al efecto dicte la citada unidad administrativa.

2. En los restantes, las propuestas deberán realizarse a la Gerencia de la UEx, acompañando a la solicitud de contratación de PA los datos que se reflejan como **Anexo I a este documento**.

Artículo 9. Autorización.

El Vicerrectorado competente en el ámbito de la investigación o la Gerencia, en cada caso, una vez comprobados los datos contenidos en la solicitud y, si éstos se ajustan a lo dispuesto en esta normativa, procederá la autorización del inicio del proceso selectivo.

De estas actuaciones se informará al órgano de representación unitario.

Si no procediera la convocatoria, el Vicerrectorado con competencias en el ámbito de la investigación o la Gerencia, **según proceda**, comunicará al solicitante la imposibilidad de la misma, concediéndole un plazo de diez días para subsanar las anomalías observadas. Si transcurrido el plazo concedido no se hubieran subsanados los defectos informados, la petición será archivada sin más trámite.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Artículo 10. Convocatoria.

1. La convocatoria de contratación será pública y realizada por el titular del Vicerrectorado competente en investigación o la Gerencia, según corresponda. Se incluirán en ella los requisitos generales que se les exigirá a los candidatos y los específicos correspondientes a la actividad que desarrollará en la UEx en el caso de ser beneficiario de la contratación, así como los criterios de baremación, las condiciones de la contratación y los miembros **del órgano de selección** que evaluará a los candidatos.

A estos efectos se seguirá el modelo de convocatoria incorporado como **Anexo II a este documento**.

2. El plazo de presentación de solicitudes será, como mínimo, de siete días naturales, comenzando su cómputo a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura (**DOE**).

3. La convocatoria se publicará en el **DOE** y en el tablón de anuncios del Rectorado en Cáceres y Badajoz, así como en la página web del Área de Recursos Humanos de la UEx.

4. La solicitud de participación se ajustará al modelo oficial establecido para la selección de PAS de la UEx, que se facilitará en el Servicio de Información Administrativa de la UEx en Cáceres y Badajoz. Del mismo modo, el modelo de solicitud se encontrará disponible en el servidor de Internet de esta Universidad.

Las solicitudes se presentarán en el Registro General de la UEx (Palacio de la Generala, Plaza de los Caldereros núm. 2, Cáceres; Avda. de Elvas s/n Badajoz), en el plazo establecido en la convocatoria, contados desde el siguiente a la publicación de la misma en el **DOE**, o en la forma establecida en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

5. Los derechos de examen serán los específicamente establecidos en las Normas de Ejecución Presupuestaria del ejercicio en que se lleve a cabo el procedimiento selectivo. Los aspirantes que acrediten tener un grado de discapacidad igual o superior al 33%, quedarán exentos, con independencia del turno por el que concurren, del pago de la tasa por derechos de examen.

En ningún caso el abono de los derechos de examen supondrá sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud de participación.

De conformidad con la Ley 18/2001, de 14 de diciembre, de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y Ley 5/2005, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2006, serán aplicables las siguientes exenciones y bonificaciones:

- a) Para los desempleados. Los aspirantes al ingreso en el empleo público de la Universidad de Extremadura que tengan la condición legal de demandantes de empleo, excepción hecha de los de la modalidad de mejora de empleo, se le reintegrará los derechos de exámenes ingresados siempre que efectivamente participen en las pruebas selectivas que se convoquen y soliciten la devolución del ingreso.
- b) Para aspirantes con discapacidad igual o superior al 33%. Los aspirantes que acrediten esta discapacidad quedarán exentos del pago de la tasa.
- c) A los aspirantes que acrediten la condición de tercer o ulterior hijos dependientes de sus padres, cuando el domicilio familiar radique en Extremadura con dos años de antelación a la solicitud del beneficio fiscal y que la unidad familiar tenga unas rentas menores cinco veces el salario mínimo interprofesional, se les reintegrarán los derechos de exámenes ingresados, siempre que, efectivamente, participen en las pruebas selectivas que se convoquen y soliciten la devolución del ingreso.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

- d) Las personas que tengan la condición de víctimas del terrorismo, cónyuges o parejas de hecho así como sus hijos, estarán exentos del abono de los derechos de exámenes en las pruebas selectivas convocadas por la UEx.

Artículo 11. Selección.

1. La selección de los candidatos se llevará a cabo mediante concurso de méritos por **el órgano de selección designado** en cada convocatoria, que atenderá a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, basando la decisión en criterios de adecuación al perfil que figure en la convocatoria, quedando debidamente acreditado en el expediente los fundamentos de la resolución que se adopte.

2. **El órgano de selección** de personal previsto en el artículo 10.1 anterior, estará compuesta por el titular del Vicerrectorado con competencias en el ámbito de la investigación o persona en quien delegue **o, en su caso, el Gerente o persona en quien delegue**, que actuará de Presidente, el investigador principal o director del proyecto, programa, convenio o contrato que sustente la contratación, y un empleado público perteneciente al grupo de investigación o al equipo de trabajo que ejecute el proyecto al que quedará adscrito el **PA** que resulte seleccionado, **designado por los representantes de los trabajadores**.

3. **Actuará como Secretario del órgano de selección**, con voz y sin voto, la persona titular del puesto de Dirección del Servicio de Gestión y Transferencia de Resultados de la Investigación o un funcionario perteneciente a la citada unidad administrativa.

Asimismo podrá asistir como observador, con voz y sin voto, un representante designado por el órgano de representación unitario.

4. El resultado final será hecho público en los mismos lugares de publicidad de la convocatoria, remitiéndose el expediente al Área de Recursos Humanos para que proceda a la contratación de los seleccionados.

5. El proceso de selección realizado para la cobertura de una plaza concreta, conllevará la creación de una bolsa de trabajo, si es posible, que será utilizada cuando durante el periodo de contratación se produjera la baja del titular y, el responsable del contrato, programa, proyecto o convenio que la financie tuviera necesidad de completar el periodo establecido en la contratación, para la realización de la misma actividad laboral convenida.

CONTRATACIÓN

Artículo 12. Contratación.

Los seleccionados conforme al procedimiento anterior, formalizarán el contrato de trabajo en el Área de Recursos Humanos de la UEx.

La conformidad de la representación legal de la UEx para todas las contrataciones que se efectúen al amparo de esta normativa se atribuye al Gerente, en virtud de la delegación de competencias que al efecto tiene atribuidas del Rector de la Universidad.

Artículo 13. Prórrogas.

1. La solicitud de prórroga de los contratos realizados al amparo de la presente normativa se realizará por el responsable del proyecto, contrato, programa o convenio correspondiente, remitiéndose al Vicerrectorado con competencias en investigación o a la Gerencia, según corresponda, para que proceda en su caso a la autorización mediante la reserva de crédito oportuna.

2. La solicitud de prórroga afectará únicamente al tiempo de duración del contrato previsto inicialmente. Si cambiara algún aspecto sustancial del contrato, no podrá considerarse como prórroga, siendo necesaria la formalización de un nuevo contrato.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Comisión de Seguimiento y aplicación normativa.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio, la interpretación, vigilancia, estudio, seguimiento y desarrollo de la Regulación Específica, se determina que sea la Comisión Paritaria del II Convenio colectivo del PAS Laboral de la UEx, quien lleve a efecto este instrumento negociado y resuelva los aspectos sobre los que pudiera surgir conflicto en la interpretación en su aplicación.

En cuanto pudiera afectar al ámbito de las contrataciones que se atribuyen al Vicerrectorado, con competencia en el ámbito de la investigación, **o a la Gerencia de la UEx, según proceda**, se les faculta para dictar, oída la Comisión de Investigación (en su caso) y de Seguimiento, cuantas normas complementarias y/o aclaratorias sean necesarias para el correcto cumplimiento de la presente normativa.

Segunda. Adecuación retributiva.

Las retribuciones que resulten de la presente normativa específica deberán entenderse ajustadas para años sucesivos a las variaciones que experimenten las generales de los empleados públicos, conforme se determine en las Normas de Ejecución del Presupuesto de la UEx para cada ejercicio económico.

Tercera. Efectividad de las contrataciones.

Salvo en los supuestos previstos en el artículo 111 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, la interposición de un recurso al resultado de la selección que publicite el **órgano de selección** no suspende la ejecución de la misma, pudiéndose suscribir el correspondiente contrato a los candidatos propuestos por la misma.

No obstante ello, estos contratos tendrán validez provisional en tanto no adquiera firmeza la resolución **del órgano de selección**.

Cuarta. Contratación de extranjeros.

Cuando los candidatos seleccionados no tengan la nacionalidad española, su vinculación con la Universidad de Extremadura se supeditarán, en todo caso, al cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para ello, incluido lo referido a homologación de titulaciones académicas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

El procedimiento para la selección de **PA** previsto en la presente normativa será aplicable a partir de la entrada en vigor de la misma. No obstante ello, no resultará de aplicación a las situaciones de prórroga de contrataciones de personal que hubieran sido seleccionados con anterioridad.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

ANEXO I

SOLICITUD DE INICIO DE PROCESO DE CONTRATACIÓN O NOMBRAMIENTO CON CARGO A PROYECTOS, PROGRAMAS, CONVENIOS O CONTRATOS SUSCRITOS CON ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS

DATOS A INCORPORAR

1. Proyecto, programa, contrato o convenio que financiará la contratación.
2. Orgánica atribuida.
3. Centro, Departamento o Unidad donde se ubica la responsabilidad en la dirección del proyecto, programa, contrato o convenio.
4. Contrato de personal que se solicita, con expresión de la **Categoría y Grupo profesional** en que se pretende la incorporación.
5. Jornada de trabajo.
6. Retribución íntegra (incluido los costes de la Seguridad Social e indemnización, en su caso, que resulta procedente a la extinción del contrato).
7. Titulación exigible a los candidatos.
8. Requisitos o méritos a valorar, acordes con las exigencias del proyecto, programa, contrato o convenio que sustenta la contratación o nombramiento.
9. Fecha prevista de inicio y fin del contrato o nombramiento.
10. Lugar de trabajo.
11. Miembros que se proponen para el **órgano de selección** (de acuerdo con lo dispuesto en el **artículo 11.2 de esta normativa**).
12. Otros datos que considere de interés.
13. Período de prueba, en su caso (máximo dos meses).
14. Fecha de solicitud de convocatoria pública que se realice.
15. Firma del peticionario (dirección del proyecto, programa, contrato o convenio).

ANEXO II

MODELO DE CONVOCATORIA

Resolución de (1), del Vicerrector de (2)/Gerente de la **UEx** por la que se convoca concurso de méritos para **la contratación de personal de apoyo**.

Bases de la convocatoria

Primera.- El presente concurso tiene por objeto la contratación temporal de personal de apoyo del grupo de clasificación (3), para la realización de actividades de (4) a desarrollar en el marco de los proyectos, programas, convenios, contratos de investigación o desarrollo tecnológico que se detallan en el Anexo I.

Segunda.- La convocatoria se registrará por cuanto dispone **el II Convenio Colectivo del PAS laboral de la UEx, desarrollado por la Normativa para la contratación de Personal de Apoyo de la UEx**, aprobado por el Consejo de Gobierno y publicado por Resolución del **Rector de la UEx** de fecha (5) [DOE (5)].

Tercera.- Podrán tomar parte en este procedimiento selectivo quienes reúnan los requisitos contemplados en el Anexo I, en fecha anterior a la expiración del plazo fijado para la presentación de solicitudes de participación.

Cuarta.- Quienes estén interesados en tomar parte en este concurso formalizarán su solicitud mediante modelo normalizado que se incorpora como Anexo II, que deberá ir acompañada del currículum vitae, justificado documentalmente, y del pago de las tasas por derechos de examen. No se valorarán méritos no acreditados documentalmente.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Los impresos de solicitud se podrán recoger en el Servicio de Información Administrativa de la **UEx** en Cáceres y Badajoz. Del mismo modo, el modelo de solicitud se encuentra disponible en el servidor de Internet de esta Universidad: (6).

Las solicitudes se presentarán en el Registro General de la **UEx** (Palacio de la Generala, Plaza de los Caldereros núm. 2, Cáceres; Avda. de Elvas s/n Badajoz), en el plazo de diez días naturales contados desde el siguiente a la publicación de la presente convocatoria en el tablón de anuncios del Rectorado, o en la forma establecida en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Quinta.- Los derechos de examen serán de (7) euros, de acuerdo con el artículo 46 de las normas de ejecución presupuestaria de la **UEx** para el presente ejercicio económico, que se ingresarán en la cuenta corriente [número 2099-0157-20-0070009152](#), a nombre de la **UEx**, pruebas selectivas PAS, **Liberbank** (Urbana 6) de Badajoz.

De conformidad con la Ley 18/2001, de 14 de diciembre, de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y Ley 5/2005, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2006, serán aplicables las siguientes exenciones y bonificaciones:

- a) Para los desempleados. Los aspirantes al ingreso en el empleo público de la Universidad de Extremadura que tengan la condición legal de demandantes de empleo, excepción hecha de los de la modalidad de mejora de empleo, se le reintegrará los derechos de exámenes ingresados siempre que efectivamente participen en las pruebas selectivas que se convoquen y soliciten la devolución del ingreso.
- b) Para aspirantes con discapacidad igual o superior al 33%. Los aspirantes que acrediten esta discapacidad quedarán exentos del pago de la tasa.
- c) A los aspirantes que acrediten la condición de tercer o ulterior hijos dependientes de sus padres, cuando el domicilio familiar radique en Extremadura con dos años de antelación a la solicitud del beneficio fiscal y que la unidad familiar tenga unas rentas menores cinco veces el salario mínimo interprofesional, se les reintegrarán los derechos de exámenes ingresados, siempre que, efectivamente, participen en las pruebas selectivas que se convoquen y soliciten la devolución del ingreso.
- d) Las personas que tengan la condición de víctimas del terrorismo, cónyuges o parejas de hecho así como sus hijos, estarán exentos del abono de los derechos de exámenes en las pruebas selectivas convocadas por la Universidad de Extremadura.

Sexta.- Transcurrido el plazo previsto en la base cuarta, se llevará a cabo la selección por **el órgano de selección** designado en esta convocatoria, atendiendo a los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme al baremo y criterios siguientes: (8)

Séptima.- **El órgano de selección** estará compuesto por: (9)

Octava.- El resultado final será hecho público en los mismos lugares de publicidad de la convocatoria, remitiéndose el expediente al Área de Recursos Humanos para que proceda a la contratación/nombramiento.

Novena.- Los aspirantes, por el hecho de participar en este proceso selectivo, se someten a las bases de esta convocatoria y su desarrollo, así como a las decisiones que adopte **el órgano de selección**, sin perjuicio del derecho a las reclamaciones pertinentes.

La presente convocatoria y cuantos actos se deriven de ella y de la actuación **del órgano de selección** podrán ser impugnados en los casos y en la forma establecida por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

EL/LA VICERRECTOR/A DE...../GERENTE/A (10).

Contenido de los epígrafes:

- (1) Fecha en que se dicta la resolución.
- (2) Denominación del Vicerrectorado que tenga asumidas competencias en materia de investigación.
- (3) Precisar grupo de clasificación (I, II, III, IV), según establece el II Convenio Colectivo del PAS Laboral.
- (4) Detalle de las actividades que realizará el contratado/nombrado.
- (5) Determinar las fechas concretas.
- (6) Indicar dirección electrónica.
- (7) Cantidad que corresponda conforme a las Normas de Ejecución Presupuestaria.
- (8) Detalle del baremo y criterios que se aplicarán en la selección.
- (9) Determinación de los miembros de la Comisión de Valoración.
- (10) Vicerrector/a o Gerente, según proceda.

ANEXO I DE LA CONVOCATORIA IDENTIFICACIÓN DE LA PLAZA A CUBRIR

| CLAVE PLAZA | IDENTIFICACIÓN PROYECTO, PROGRAMA, CONTRATO O CONVENIO | | LUGAR DE TRABAJO |
|-----------------------|---|-----------------------------|----------------------|
| | | | |
| TITULACIÓN EXIGIDA | PERFIL | DEDICACIÓN y RETRIBUCIÓN | DURACIÓN CONTRATO |
| | | | |

REQUISITOS GENERALES A CUMPLIR POR LOS ASPIRANTES

Para ser admitido a la realización de este proceso selectivo, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Poseer la titulación exigida. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estarse en posesión de la credencial que acredite su homologación en España.
- f) No haber cumplido, en anteriores relaciones contractuales con la UEx, el período máximo establecido legalmente para mantener vínculo laboral, conforme determina el artículo 47.3 del presente Convenio.

REQUISITOS ESPECÍFICOS VINCULADOS A LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR

Los que se determinen en tanto que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, se establecerán de manera abstracta y general.

ANEXO II DE LA CONVOCATORIA SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN PROCESO DE SELECCIÓN

La convocatoria incluirá el modelo oficial establecido para los procesos de selección de PAS de la UEx.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

ANEXO Nº7 REGULACIÓN DE LOS CRITERIOS POR LOS QUE SE RIGE LA BOLSA DE TRABAJO

El **artículo 48** del vigente Convenio Colectivo establece la formalización de una bolsa de trabajo por cada categoría profesional y especialidad, y en su apartado 2 concreta que su regulación debe realizarse en el presente Convenio, por lo tanto precisa del correspondiente desarrollo para su efectiva aplicación y, en consecuencia, se adopta el siguiente

ACUERDO:

Primero.- Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las normas para regular el funcionamiento de la Bolsa de Trabajo que se constituya como consecuencia de la resolución de los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo en las categorías profesionales y especialidades correspondientes a los distintos Grupos del vigente Convenio Colectivo, con arreglo a lo establecido en este último.

Segundo.- Ámbito funcional.

La Bolsa de Trabajo estará centralizada en la Gerencia de la UEx y será gestionada por el Área de Recursos Humanos de la misma, con participación **del Comité de Empresa**. Su ámbito funcional se extenderá a los centros de trabajo de la UEx en los que preste servicios el personal incluido en el ámbito de aplicación del **II Convenio Colectivo para el PAS Laboral de la UEx**.

Tercero.- Ámbito temporal.

Las distintas Bolsas de Trabajo quedarán constituidas al resolverse definitivamente los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo en las distintas categorías y especialidades de cada Grupo profesional, e irán sustituyendo, en la medida que se vayan dictando las correspondientes resoluciones de integrantes de la misma, a las que estuvieran en vigor a la fecha de su publicación, y permanecerán vigentes hasta que se resuelvan definitivamente los siguientes procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo que se convoquen.

Cuarto.- Integrantes de la Bolsa de Trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.1 del **presente Convenio**, la Bolsa de Trabajo quedará constituida con las personas que hayan aprobado, al menos, el primer ejercicio en las correspondientes pruebas selectivas.

A estos efectos, publicadas las resoluciones de los referidos procesos de selección por la Gerencia, de acuerdo con las necesidades de cobertura de puestos, se procederá a publicar las correspondientes relaciones de integrantes de la Bolsa de Trabajo para cada categoría profesional, a propuesta de la Comisión de selección que resulte competente en cada caso, que serán objeto de publicidad en la página web de la Universidad, **con sus actualizaciones pertinentes**, y puestas en conocimiento del Comité de Empresa.

En cada proceso selectivo se constituirán cuatro Bolsas de Trabajo, para puestos a cubrir en las localidades de Cáceres (1), Badajoz (2), Mérida (3), y Plasencia y Jarandilla de la Vera (4). La adscripción a las mismas será realizada por los aspirantes en el impreso de solicitud de participación en los procesos selectivos, conforme a las instrucciones que se dicten en las correspondientes convocatorias, teniendo en cuenta que será obligatorio marcar, al menos, una localidad de las indicadas.

El orden de prelación de los aspirantes se establecerá aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- a) Mayor número de ejercicios aprobados.
- b) Mayor puntuación en la suma de la fase de oposición y de la fase de concurso.
- c) En caso de empate, se atenderá, en primer lugar, a la fase de oposición y, de persistir, al orden de actuación de los opositores conforme a las previsiones contenidas en la convocatoria de que se trate.

Quinto.- Comisión de Seguimiento y Control.

Sin perjuicio de la gestión de cada Bolsa de Trabajo que corresponde al Área de Recursos Humanos, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Control, formada por el mismo número de miembros por la Universidad y por la parte social, éstos serán designados por las Organizaciones Sindicales y/o Agrupaciones/Asociaciones de trabajadores, con presencia en el Comité de Empresa, de entre sus miembros. La Presidencia de la Comisión recaerá en uno de los miembros de la

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

Universidad, eligiendo en la constitución de la Comisión de Seguimiento y Control, la persona que asumirá la Secretaría de la misma.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, 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.

Sexto.- Procedimiento de provisión de puestos.

La provisión de puestos de los candidatos integrantes de cada Bolsa de Trabajo se ajustará al siguiente procedimiento:

1. Autorizada la cobertura del puesto en cuestión, el Área de Recursos Humanos realizará el llamamiento de la persona candidata que en ese momento se encuentre el primero de la relación correspondiente a la categoría profesional y especialidad del puesto a cubrir, teniendo en cuenta su preferencia en cuanto a las localidades solicitadas. El llamamiento se efectuará por cualquier medio admisible en Derecho que deje constancia fehaciente del mismo y de su fecha. La persona candidata tiene un plazo de 24 horas, a partir de la recepción de dicha notificación, para dar una respuesta y que, de no recibirse la misma en dicho plazo, se considerará que renuncia a la oferta.
2. La aceptación de la persona seleccionada deberá constar por escrito, que formalizará el interesado y remitido al Área de Recursos Humanos en el plazo de 24 horas referido en el punto anterior.

La renuncia a trabajar en alguna de las localidades que hubieran sido indicadas por el aspirante en el proceso selectivo oportuno, sin mediar causa justificada de las que se indican en el punto siguiente, determinará el pase al último lugar de la Bolsa de Trabajo correspondiente.

3. Se considerará que existe causa justificada para la renuncia el encontrarse en situación de suspensión en bolsa, previamente solicitada, para lo cual se debe producir alguna de las siguientes circunstancias, debidamente acreditadas:
 - a) Estar trabajando en la Universidad, con contrato de duración determinada, durante el tiempo que subsista la contratación.
 - b) Padecer enfermedad, o estar en proceso de recuperación de enfermedad o accidente.
 - c) Embarazo desde el sexto mes.
 - d) Maternidad, tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento, hasta los dos meses del hecho causante.
 - e) Ejercicio de cargo público representativo que impida la asistencia al trabajo.
 - f) Encontrarse en situación de servicios especiales o excedencia forzosa.

La razón justificativa de la renuncia deberá ser acreditada documentalmente por el interesado, en el plazo de 24 horas desde la recepción de la notificación de la oferta de contratación.

Los afectados por situaciones consideradas como de suspensión en bolsa, dispondrán de un plazo de cinco días, contados desde el siguiente a la finalización de la circunstancia que concurría, para comunicar que ha cesado la misma y volver a activarse en el lugar que le corresponda en la Bolsa de Trabajo. El incumplimiento de este plazo propiciará el pase al último lugar de la Bolsa.

4. Serán causas de exclusión de la bolsa de trabajo las siguientes situaciones:
 - a) Haber cesado voluntariamente durante la vigencia de un contrato relacionado con la misma Bolsa de Trabajo, salvo causa justificada.
 - b) Encontrarse en situación de invalidez permanente, que incapacite para las tareas fundamentales de la Bolsa en que se encuentre integrado.

Séptimo.- Régimen de contratación.

Las personas seleccionadas deberán reunir en todo caso los requisitos establecidos en el vigente Convenio Colectivo y en la RPT, y suscribirán los contratos laborales temporales para la modalidad de contratación que corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa laboral vigente, los cuales se formalizarán por escrito en los modelos oficiales.

Los contratos suscritos, en cuanto a su duración, no podrán superar la fecha de provisión de la vacante de que se trate por los procedimientos establecidos, o bien la fecha de incorporación de su titular en los casos de excedencia previstos, por lo que se extinguirán necesariamente por la concurrencia de dichas causas, legalmente establecidas, o bien al término de la duración expresada en los mismos.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

No obstante lo anterior, en el caso de un trabajador que cubra temporalmente un puesto de trabajo por el procedimiento previsto en este documento, y se produzca simultáneamente su cese y la vacante de otro puesto de idénticas condiciones (grupo, categoría, especialidad, afinidad, y retribuciones) en la misma unidad, Centro, Departamento o Servicio, podrá mantenerse la vinculación contractual para el desempeño del puesto vacante.

Octavo.- *Derogación de Bolsas de Trabajo.*

Quedan derogadas expresamente las bolsas creadas con anterioridad a 2008. Para aquellas categorías profesionales que carecieran de Bolsas de Trabajo, se propiciarán nuevos procesos selectivos, que determinen su constitución, siguiendo lo **estipulado** en este documento.

Noveno.- *Interpretación.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio, la Comisión Paritaria del **II Convenio Colectivo** será el órgano competente para la aclaración de cualquier duda de interpretación que pueda surgir en la aplicación del presente Acuerdo.

PROPUESTA COMITÉ DE EMPRESA

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

ANEXO Nº8

RELACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES Y TIPO DE VESTUARIO

| GRUPO I: TITULADOS SUPERIORES | | | |
|--------------------------------------|---------------|------------------|---------------------|
| ESPECIALIDAD | NÚMERO | VESTUARIO | PERIODICIDAD |
| Analista de Sistemas | 2 | Batas blancas | Anual |
| Titulado Superior de Apoyo | 2 | Batas blancas | Anual |

| GRUPO II: TITULADOS DE GRADO MEDIO | | | |
|---|---------------|--|--------------------------------------|
| ESPECIALIDAD | NÚMERO | VESTUARIO | PERIODICIDAD |
| Analista Programador | 2 | Batas blancas | Anual |
| Laboratorio | 2 | a) Biosanitarios: Pijamas de color blanco (*) | (*) Anual (**) Por reposición |
| | 2 | Pares de zuecos cerrados con suela antideslizante, con cierres color blanco (**) | |
| | 2 | Batas blancas (*) | |
| | 2 | b) Experimentales: Pantalones (*) | |
| | 2 | Batas blancas (*) | |
| | 2 | Pares de zapatos con suela antideslizante(*) | |
| Medios Audiovisuales | 2 | Batas blancas | Anual |
| Titulado Medio de Apoyo | 2 | Batas blancas | Anual |

| GRUPO III: TÉCNICOS ESPECIALISTAS | | | |
|---|---------------|---|--------------------------------------|
| ESPECIALIDAD | NÚMERO | VESTUARIO | PERIODICIDAD |
| Técnico de Apoyo | 2 | Batas blancas | Anual |
| Biblioteca | 2 | Batas blancas | Anual |
| Reprografía, Encuadernación y Autoedición. Artes Gráficas | 2 | Batas de color azul | Anual |
| | 2 | Pares de zapatos negros (invierno/verano) | |
| Coordinador de Servicios | 2 | Uniformes de color azul marino, uno de verano y otro de invierno, compuesto por una chaqueta, pantalón o falda (**) | (*) Anual (**) Por reposición |
| | 4 | Camisas (dos de verano y dos de invierno) color azul celeste (*) | |
| | 2 | Pantalones o faldas (uno de invierno y otro de verano) (*) | |
| | 1 | Rebeca o jersey para el invierno color azul (*) | |
| | 2 | Pares de zapatos (uno de verano y otro de invierno) (*) | |
| | 1 | Bata color azul (*) | |
| Prevención: nivel intermedio | 2 | Batas blancas | Anual |
| | 2 | Pares de calzado con suela antideslizante y aislante (uno de verano y otro de invierno) | |
| Medios Audiovisuales Comunicaciones | 2 | Batas blancas | Anual |
| Operador de microinformática Informática | 2 | Batas blancas | Anual |

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

| GRUPO III: TÉCNICOS ESPECIALISTAS | | | | | |
|--|---------------|--|--------------------------------------|---|--------------------------------------|
| ESPECIALIDAD | NÚMERO | VESTUARIO | PERIODICIDAD | | |
| Oficios (Mantenimiento) | 1 | Cazadora azul marino (*) | (*) Anual (**) Por reposición | | |
| | 4 | Pantalones azul marino (dos de verano y dos de invierno) (*) | | | |
| | 2 | Pares de zapatos con suela antideslizante (*) | | | |
| | 3 | Camisa m/l azul celeste (*) | | | |
| | 3 | Camisa m/c azul celeste (*) | | | |
| | 1 | Par de botas de seguridad (**) | | | |
| | 1 | Par de guantes de cuero (**) | | | |
| | 2 | Toallas (*) | | | |
| | 1 | Chaleco multibolsillo azul marino (**) | | | |
| | 1 | Traje de agua color verde oliva (**) | | | |
| | 1 | Anorak (**) | | | |
| | 1 | Mono de trabajo azul (2 piezas) (**) | | | |
| | 1 | Jersey (*) | | | |
| | Laboratorio | 2 | | a) Biosanitarios: Pijamas de color blanco (*) | (*) Anual (**) Por reposición |
| 2 | | Pares de zuecos cerrados con suela antideslizante, con cierres color blanco (**) | | | |
| 2 | | Batas blancas (*) | | | |
| 2 | | b) Experimentales: Pantalones (*) | | | |
| 2 | | Batas blancas (*) | | | |
| 2 | | Pares de zapatos con suela antideslizante (*) | | | |
| Actividad Física y Deportiva | | 2 | Pares de zapatillas de deporte (*) | (*) Anual (**) Por reposición | |
| | | 3 | Pares de calcetines de deporte (*) | | |
| | 2 | Bermudas (*) | | | |
| | 4 | Polos (2 m/l y 2 m/c) (*) | | | |
| | 2 | Pantalones largos de tipo deportivo (*) | | | |
| | 2 | Sudaderas (*) | | | |
| | 1 | Anorak (**) | | | |
| | 1 | Mono de trabajo azul (2 piezas) (**) | | | |
| Conductor | 2 | Camisa blanca m/l (*) | (*) Anual (**) Por reposición | | |
| | 2 | Camisa blanca m/c (*) | | | |
| | 2 | Pantalón gris marengo invierno (*) | | | |
| | 2 | Pantalón gris marengo verano (*) | | | |
| | 2 | Pares de zapatos negros (uno de verano y otro de invierno) (*) | | | |
| | 4 | Pares de calcetines negros de algodón (*) | | | |
| | 1 | Anorak (**) | | | |
| | 2 | Corbatas color azul (**) | | | |
| | 2 | Chaquetas azul marino (una de verano y otra de invierno) (**) | | | |
| | 1 | Rebeca azul marino o jersey (a elegir) (*) | | | |

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

| GRUPO III: TÉCNICOS ESPECIALISTAS | | | |
|---|---------------|--|--------------------------------------|
| ESPECIALIDAD | NÚMERO | VESTUARIO | PERIODICIDAD |
| Oficios (Tractorista) | 1 | Par de botas de seguridad hidrófugas (**) | (*) Anual (**) Por reposición |
| Experimentación Animal (Granja Veterinaria) | 1 | Anorak o chaleco (**) | |
| | 1 | Par de botas de agua (**) | |
| | 4 | Pantalones de trabajo color verde oliva (dos de verano y dos de invierno) (*) | |
| | 2 | Camisa m/l color verde oliva (*) | |
| | 2 | Camisa m/c color verde oliva (*) | |
| | 4 | Pares de calcetines (*) | |
| | 1 | Traje de agua color verde oliva (**) | |
| | 1 | Jersey de pico color verde oliva (*) | |
| | 2 | Toallas (*) | |
| | 1 | Par de guantes de cuero (**) | |
| Experimentación Animal (Servicio de Animalario) | 2 | Camisas pijama abierto color verde quirófano (**) | (*) Anual (**) Por reposición |
| | 2 | Pantalones pijama cinturilla elástica verde quirófano (**) | |
| | 2 | Batas blancas (*) | |
| | 1 | Gorra verde quirófano (**) | |
| | 2 | Mono verde quirófano (**) | |
| | 2 | Pares de zuecos cerrados con suela antideslizante, con cierres color blanco (**) | |
| | 2 | Toallas (*) | |

| GRUPO IV: AUXILIARES | | | |
|------------------------------|---------------|---|--------------------------------------|
| ESPECIALIDAD | NÚMERO | VESTUARIO | PERIODICIDAD |
| Servicios | 2 | Uniformes de color azul marino, uno de verano y otro de invierno, compuesto por una chaqueta, pantalón o falda (**) | (*) Anual (**) Por reposición |
| | 4 | Camisas (dos de verano y dos de invierno) color azul celeste (*) | |
| | 2 | Pantalones o faldas (uno de invierno y otro de verano) (*) | |
| | 1 | Rebeca o jersey para el invierno color azul (*) | |
| | 2 | Pares de zapatos (uno de verano y otro de invierno) (*) | |
| | 1 | Bata color azul (*) | |
| | 1 | Mono de trabajo azul (2 piezas) (**) | |
| | 1 | Chaleco multibolsillo azul marino (**) | |
| Medios Audiovisuales | 2 | Batas blancas | Anual |
| Auxiliar de Apoyo | 2 | Batas blancas | Anual |
| Telefonista | 2 | Batas blancas | Anual |
| Actividad Física y Deportiva | 2 | Pares de zapatillas de deporte (*) | (*) Anual (**) Por reposición |
| | 3 | Pares de calcetines de deporte (*) | |
| | 2 | Bermudas (*) | |
| | 4 | Polos (2 m/l y 2 m/c) (*) | |
| | 2 | Pantalones largos de tipo deportivo (*) | |
| | 2 | Sudaderas (*) | |
| | 1 | Anorak (**) | |
| | 1 | Mono de trabajo azul (2 piezas) (**) | |

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

| GRUPO IV: AUXILIARES | | | |
|---|--------------------------------------|---|--------------------------------------|
| ESPECIALIDAD | NÚMERO | VESTUARIO | PERIODICIDAD |
| Conductor de distribución y reparto | 2 | Uniformes de color azul marino, uno de verano y otro de invierno, compuesto por una chaqueta, pantalón o falda (**) | (*) Anual (**) Por reposición |
| | 4 | Camisas (dos de verano y dos de invierno) color azul celeste (*) | |
| | 2 | Pantalones o faldas (uno de invierno y otro de verano) (*) | |
| | 1 | Rebeca o jersey para el invierno color azul (*) | |
| | 2 | Pares de zapatos (uno de verano y otro de invierno) (*) | |
| | 1 | Bata color azul (*) | |
| | 1 | Anorak (**) | |
| Experimentación Animal (Granja Veterinaria) | 1 | Par de botas hidrófugas (**) | (*) Anual (**) Por reposición |
| | 1 | Anorak (**) | |
| | 1 | Par de botas de agua (**) | |
| | 2 | Pantalones de trabajo color verde oliva (uno de verano y otro de invierno) (*) | |
| | 2 | Camisa m/l color verde oliva (*) | |
| | 2 | Camisa m/c color verde oliva (*) | |
| | 4 | Pares de calcetines (*) | |
| | 1 | Gorra de trabajo color verde oliva (*) | |
| 1 | Traje de agua color verde oliva (**) | | |
| 1 | Jersey de pico color verde oliva (*) | | |
| Experimentación Animal (Servicio de Animalario) | 1 | Par de botas de seguridad hidrófugas (**) | (*) Anual (**) Por reposición |
| | 1 | Anorak o chaleco (**) | |
| | 1 | Par de botas de agua (**) | |
| | 4 | Pantalones de trabajo color verde oliva (dos de verano y dos de invierno) (*) | |
| | 2 | Camisa m/l color verde oliva (*) | |
| | 2 | Camisa m/c color verde oliva (*) | |
| | 1 | Gorra de trabajo color verde oliva (*) | |
| | 1 | Traje de agua color verde oliva (**) | |
| | 1 | Jersey de pico color verde oliva (*) | |
| | 1 | Mono de trabajo verde oliva (2 piezas) (**) | |
| | 2 | Toallas (*) | |
| 1 | Par de guantes de cuero (**) | | |
| Vigilancia | 4 | Camisas (dos de verano y dos de invierno) color azul celeste (*) | (*) Anual (**) Por reposición |
| | 2 | Pantalones o faldas (uno de invierno y otro de verano) (*) | |
| | 1 | Rebeca o jersey para el invierno color azul (*) | |
| | 1 | Par de zapatos para verano (*) | |
| | 1 | Par de botas para invierno (*) | |
| | 1 | Anorak (**) | |

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

ANEXO Nº9

**APLICACIÓN DEL PROCESO DE JUBILACIÓN PARCIAL VINCULADO
A LA FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS DE RELEVO.**

En respuesta a la demanda del PAS de la Universidad de Extremadura (UEx), respecto a su deseo de optar por la posibilidad de jubilarse antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación, tanto el Sr. Rector Magnífico de la UEx como el Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios (PAS) laboral, deciden facilitar el proceso a los trabajadores con contrato laboral fijo, que le es de aplicación el presente Convenio, por el que se establece un proceso de aplicación efectiva de jubilaciones parciales vinculadas a la formalización de contratos de relevo.

Así, los trabajadores que cumplan con los requisitos de edad, antigüedad y cotización establecidos en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social, de acuerdo con la aplicación de la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, podrán solicitar voluntariamente la jubilación parcial a través de una reducción de su jornada de trabajo vinculada a un contrato de relevo temporal, que la UEx suscribirá con otro trabajador, de manera que el empleado público no sufrirá menoscabo alguno en la pensión que percibirá en el momento de su jubilación efectiva a la edad ordinaria de jubilación.

Las partes, conscientes del beneficio que esta medida puede reportar tanto a los trabajadores de la UEx como a la propia Institución, proceden a articular los mecanismos para facilitar el acceso del personal laboral fijo a las mismas y, fundamentalmente, al sistema transitorio previsto para su aplicación.

Con dicha finalidad, la Gerencia y el Comité de Empresa del PAS, han alcanzado el siguiente

ACUERDO

Primero.- Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer el procedimiento y requisitos para que el personal laboral de la UEx pueda acceder a la jubilación parcial, vinculada a la formalización de un contrato de relevo temporal, en los términos previstos en el artículo 12.7 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) y en la Ley General de Seguridad Social, de acuerdo con las modificaciones efectuadas en dichos textos legales por la Ley 40/2007, la Ley 27/2011 y el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Segundo.- Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo es de aplicación al PAS laboral fijo de la UEx, que cumpla los requisitos para acceder a la jubilación parcial, vinculada a la formalización de un contrato de relevo temporal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 166 y en la disposición transitoria decimoséptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la Ley 4/2007.

Tercero.- Requisitos para acceder a la jubilación parcial.

Los trabajadores 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 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:

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

| 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 | |
| 2013 | 61 años y 1 meses | 33 años y 3 meses o más | 61 años y 2 meses | 25% al 75% |
| 2014 | 61 años y 2 meses | 33 años y 6 meses o más | 61 años y 4 meses | 25% al 75% |
| 2015 | 61 años y 3 meses | 33 años y 9 meses o más | 61 años y 6 meses | 25% al 75% |
| 2016 | 61 años y 4 meses | 34 años o más | 61 años y 8 meses | 25% al 75% |
| 2017 | 61 años y 5 meses | 34 años y 3 meses o más | 61 años y 10 meses | 25% al 75% |
| 2018 | 61 años y 6 meses | 34 años y 6 meses o más | 62 años | 25% al 75% |
| 2019 | 61 años y 8 meses | 34 años y 9 meses o más | 62 años y 4 meses | 25% al 75% |
| 2020 | 61 años y 10 meses | 35 años o más | 62 años y 8 meses | 25% al 75% |
| 2021 | 62 años | 35 años y 3 meses o más | 63 años | 25% al 75% |
| 2022 | 62 años y 2 meses | 35 años y 6 meses o más | 63 años y 4 meses | 25% al 75% |
| 2023 | 62 años y 4 meses | 35 años y 9 meses o más | 63 años y 8 meses | 25% al 75% |
| 2024 | 62 años y 6 meses | 36 años o más | 64 | 25% al 75% |
| 2025 | 62 años y 8 meses | 36 años y 3 meses o más | 64 años y 4 meses | 25% al 75% |
| 2026 | 62 años y 10 meses | 36 años y 3 meses o más | 64 años y 8 meses | 25% al 75% |
| 2027 y siguientes | 63 años | 36 años y 6 meses o más | 65 años | 25% al 75% |

¹ Los trabajadores 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 al trabajador para cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Si no se tiene la condición de mutualista y se está afectado 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.

Cuarto.- Procedimiento para acceder a la jubilación parcial.

1. Aquel trabajador que, voluntariamente, desee jubilarse parcialmente y cumpla los requisitos señalados en el apartado anterior, deberá solicitarlo mediante escrito dirigido a la Gerencia con una antelación mínima de cuatro meses a la fecha prevista para la jubilación parcial.

2. A la solicitud se acompañará la documentación justificativa del cumplimiento de los requisitos para acceder a la jubilación parcial, así como compromiso escrito de solicitar la jubilación total en el momento que cumplan la edad ordinaria de jubilación.

3. El trabajador presentará, asimismo, solicitud de jubilación parcial ante la Entidad Gestora (Instituto Nacional de la Seguridad Social –INSS–, en la actualidad), indicando la fecha prevista en que vaya a producirse la misma, con una antelación mínima de tres meses respecto a dicha fecha.

4. Igualmente, el trabajador presentará en el Servicio de Recursos Humanos (unidad del PAS) copia del informe que le remita la Entidad Gestora, acreditativo de reunir las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión. Dicho informe se presentará tan pronto como sea recibido por el interesado.

5. El trabajador que no se hubiese acogido a la reducción de jornada máxima a la que tenga derecho, podrá solicitar en cualquier momento un incremento de dicha reducción de jornada siguiendo los trámites señalados en los párrafos anteriores.

6. El no reconocimiento por la Seguridad Social de la prestación de jubilación parcial, por cualquier causa, o del nuevo importe de la pensión en el supuesto de nueva reducción de jornada, impedirá la aplicación de este acuerdo al trabajador afectado.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

7. El acceso a la jubilación parcial y la consiguiente formalización del contrato a tiempo parcial, con los requisitos y condiciones previstas en este Acuerdo, tendrá lugar en el momento en que la Universidad haya seleccionado al candidato relevista idóneo.

Quinto.- Efectos de la jubilación parcial.

1. El acceso a la jubilación parcial, o a la nueva reducción de jornada, quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y el de relevo o, en su caso, a la modificación de los mismos en los supuestos de nueva reducción de jornada.

2. Los efectos se producirán el día siguiente al del cese en la jornada del trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo.

3. El trabajador acogido a la jubilación parcial podrá solicitar la jubilación ordinaria o anticipada, en cualquiera de las modalidades legalmente previstas, de acuerdo con las normas del Régimen de Seguridad Social de que se trate.

4. El trabajador que se acoja a la jubilación parcial, suscribirá con la UEx un nuevo contrato a tiempo parcial que se formalizará por escrito y en el modelo oficial. En el mismo deberán figurar los elementos propios del contrato a tiempo parcial, la descripción de todos aquellos conceptos económicos que conforman su retribución anual, de acuerdo con lo previsto en el punto sexto, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte, como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos ni de la antigüedad que corresponda al trabajador.

5. La jubilación parcial, y la correspondiente reducción de jornada, se acordará en el puesto de trabajo de la categoría y especialidad en la que se ostente la condición de trabajador fijo, por lo que el contrato a tiempo parcial se suscribirá para dicho puesto de trabajo. En el supuesto de que, en el momento de acceder a la jubilación parcial, el trabajador se encuentre en un desempeño temporal de funciones, previstos en el artículo 26 del presente Convenio, cesará en el mismo como consecuencia de dicha jubilación parcial.

6. La jubilación parcial del trabajador quedará extinguida en base a las siguientes circunstancias, acaecidas con posterioridad a la incorporación del mismo a esa situación jurídica:

- Fallecimiento.
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible.
- En todo caso al cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Sexto.- Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente.

1. La retribución del trabajador jubilado parcialmente, a partir de la formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial, disminuirá en la misma proporción que la reducción de jornada. Su salario real fijo estará compuesto por todos aquellos conceptos que conforman su retribución ordinaria, a los que se aplicará la correspondiente reducción proporcional. Al pasar a la situación de jubilación parcial se realizará una liquidación de los haberes anuales hasta la fecha de efectos de la formalización del contrato a tiempo parcial. La retribución del trabajador jubilado parcialmente se revisará anualmente de conformidad con lo establecido en el II Convenio Colectivo del PAS laboral de la UEx, aplicándose a todos los conceptos retributivos salariales de Convenio, incluidos en su nueva percepción, así como el reconocimiento de cualquier modificación que suponga mejora laboral o económica a la que hubiera tenido derecho el trabajador si hubiese permanecido en activo a tiempo completo.

2. Respecto a las cotizaciones, tanto la UEx como el trabajador jubilado parcialmente seguirán cotizando a la Seguridad Social por todas las contingencias en función de la parte correspondiente al salario reducido en jornada parcial, en los términos previstos en la legislación vigente.

3. Todos aquellos empleados que se jubilen parcialmente tendrán derecho a los beneficios de acción social en la UEx, en las mismas condiciones que los restantes empleados públicos en activo, hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

4. El empleado jubilado parcialmente deberá trabajar de forma efectiva el tanto por ciento de la jornada laboral restante tras la reducción, concentrándose en un único periodo temporal cada año, que realizará a jornada completa. La prestación de servicios por dicho plazo temporal se efectuará por el empleado a partir de la fecha que elija la UEx, que le será notificada al comienzo de cada año, previa audiencia del trabajador, con el fin de conciliar la disponibilidad de éste con las necesidades del servicio.

5. Así mismo, el trabajador conservará su derecho de disfrute de las vacaciones, permisos y licencias, establecidas en el Convenio Colectivo aplicable al PAS laboral y demás normativa de aplicación.

6. Los empleados jubilados parcialmente devengarán antigüedad y tendrán los ascensos que les correspondan por aplicación del Convenio Colectivo en vigor, hasta la fecha de su jubilación a la edad ordinaria. Sin embargo, no podrán participar ni en las convocatorias de movilidad funcional (artículo 26 de este Convenio) ni en los concursos-oposición de promoción interna, previstos en el Capítulo VIII del presente Convenio Colectivo, para la provisión de puestos de trabajo.

Séptimo.- Condiciones particulares de aplicación a los trabajadores con contrato de relevo.

1. De forma simultánea a la suscripción por parte del empleado jubilado parcialmente de un contrato de trabajo a tiempo parcial, para poder acogerse al régimen de jubilación parcial, la UEx formalizará un contrato de relevo con otro trabajador.

2. El contrato de relevo se formalizará por escrito en el modelo oficial, y en él deberá constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.

3. El puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. En los supuestos en que debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, **de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podría ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que acceda a la jubilación parcial.**

5. El contrato de relevo tendrá una duración igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

6. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. Podrá concentrarse en un único periodo temporal cada año, que se realizará a jornada completa en las fechas que elija la UEx, que le será notificada al comienzo de cada año, previa audiencia al trabajador, con el fin de conciliar la disponibilidad de éste con las necesidades del servicio. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

7. Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, se produjera el cese del trabajador relevista, la UEx:

- Deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado.
- Concertará con dicho trabajador un nuevo contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido el cese.
- La jornada pactada en el nuevo contrato será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador relevista en el momento de la extinción de su contrato.

8. Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente, antes de cumplir la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, y no se procediera a su readmisión, la UEx:

- Ofrecerá al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo. Si la jornada de trabajo del relevista fuera superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo vigente.

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

- Si la ampliación de jornada no fuera aceptada, deberá contratar a otro trabajador desempleado. La nueva contratación deberá hacerse en la modalidad de contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido.
 - La jornada pactada será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador jubilado parcialmente en el momento de la extinción de su contrato.
9. El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo, que será seleccionado, a través de los siguientes procedimientos:
- Si existe bolsa de trabajo de las establecidas en el artículo 48 del presente Convenio, se le ofertará a las personas que le corresponda en dicha lista y cumplan la condición de desempleado, no perdiendo el orden en la lista de sustitución en el caso de renuncia.
 - En el supuesto que no exista bolsa de trabajo, mediante convocatoria pública a través de concurso-oposición libre destinado a desempleados.
10. El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad de jubilación ordinaria.

Octavo.- Comisión de Seguimiento.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento del presente acuerdo que estará integrada por la representación que designe la UEx y el Comité de Empresa.

Noveno.- Modificaciones sustanciales.

1. Este Acuerdo está vinculado a la regulación normativa vigente sobre jubilación anticipada, parcial y ordinaria, quedando sujeto a las modificaciones de derecho que establezcan las leyes y la jurisprudencia, así como a las que se deriven de la interrelación de la presente regulación con el II Convenio Colectivo para el PAS Laboral de la UEx y la normativa laboral de aplicación a la UEx.
2. En el supuesto de que dichas modificaciones incidieran sustancialmente en el contenido del Acuerdo, la UEx podrá suspender la incorporación de nuevos empleados al mismo convocando al Comité de Empresa, de modo extraordinario, en el curso de los quince días siguientes a la suspensión mencionada, deliberándose en dicho foro la incidencia de las modificaciones en el documento y tomándose la decisión que se considere pertinente. No pudiendo, en ningún caso, producir efectos modificativos ni de carácter retroactivo, sobre los contratos en vigor, salvo que la normativa legal en vigor establezca otra cosa.

Disposición Final.-

Este Acuerdo entrará en vigor, con la aplicación del II Convenio Colectivo del PAS de la UEx, siendo publicado en el tablón de anuncios de la UEx y en la página institucional.

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

ANEXO Nº10

**AFINIDADES DE LAS PLAZAS DE LABORATORIOS DESTINADAS EN CENTROS O
DEPARTAMENTOS CON INDICACIÓN DE LA ADSCRIPCIÓN A CAMPOS DE CONOCIMIENTO**

| CENTROS / DEPARTAMENTOS | Adscripción a Campos de Conocimiento | | | |
|--|---|------------|-------------|---------|
| Centro Universitario de Mérida | | CIENTÍFICO | | TÉCNICO |
| Centro Universitario de Plasencia | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| Escuela de Ingenierías Agrarias | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| Escuela de Ingenierías Industriales | | CIENTÍFICO | | TÉCNICO |
| Escuela Politécnica | | CIENTÍFICO | | TÉCNICO |
| Facultad de Ciencias | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | TÉCNICO |
| Facultad de Enfermería y Terapia Oc. | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| Facultad de Veterinaria | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| Anatomía, Biología Celular y Zoología | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| Biología Vegetal, Ecología y CC. de la Tierra | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| Bioquímica y Biología Molecular y Genética | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| Ciencias Biomédicas | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| Construcción | | | | TÉCNICO |
| Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal | | | HUMANIDADES | SOCIAL |
| Didáctica de las CC. Experimentales y de las Matemáticas | | CIENTÍFICO | | |
| Expresión Gráfica | | | | TÉCNICO |
| Física | | CIENTÍFICO | | TÉCNICO |
| Física Aplicada | | CIENTÍFICO | | TÉCNICO |
| Fisiología | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| Ingeniería del Medio Agronómico y Forestal | | CIENTÍFICO | | TÉCNICO |
| Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Automática | | CIENTÍFICO | | TÉCNICO |
| Ingeniería Mecánica, Energética y de los Materiales | | CIENTÍFICO | | TÉCNICO |
| Ingeniería Química y Química Física | | CIENTÍFICO | | TÉCNICO |
| Matemáticas | | CIENTÍFICO | | TÉCNICO |
| Medicina Animal | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| Producción Animal y Ciencia de los Alimentos | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| Química Analítica | | CIENTÍFICO | | |
| Química Orgánica e Inorgánica | | CIENTÍFICO | | |
| Sanidad Animal | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| Especialidades Médico-Quirúrgicas | BIOMÉDICO | CIENTÍFICO | | |
| SERVICIOS DE LA UEx | Adscripción a Campos de Conocimiento | | | |
| Mantenimiento de Material Científico | | CIENTÍFICO | | TÉCNICO |

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

ANEXO Nº11

PLAN DE PROMOCIÓN INTERNA DEL PAS LABORAL DE LA UEX

De acuerdo con el artículo 19 del **EBEP**, y por consiguiente, con lo estipulado en el presente Convenio colectivo, concluimos que el PAS Laboral tiene el derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna, regulada en el **Capítulo VIII** del presente texto.

De acuerdo con lo previsto en el Capítulo VIII del presente Convenio Colectivo, la Universidad garantizará en el periodo 2013-2015, la carrera profesional y promoción interna de los trabajadores, que son personal laboral fijo, al día de la fecha de la firma del presente Convenio con arreglo a las siguientes tablas:

PROMOCIÓN INTERNA (% del nº de efectivos totales)

AÑO 2013 (33%) AÑO 2014 (33%) AÑO 2015 (34%)

El periodo que medie entre las promociones del año 2013 y 2015 no será superior a **dieciocho** meses. La promoción del año 2015 se realizará en el primer semestre del año.

AÑO 2013

100% plazas del extinto Grupo IV-B al nuevo Grupo IV. Correspondientes a todas las categorías profesionales existentes en el Grupo IV-B.

100% plazas del Grupo I. Promoción en el puesto de trabajo.

AÑO 2014

100% plazas del extinto Grupo IV-A al Grupo III. Correspondientes a las categorías profesionales cuyos titulares se encuentren en posesión **de**, o puedan tener, la titulación necesaria para el Grupo III, y el resto promoción en el puesto de trabajo.

50% plazas del Grupo III al Grupo II. Correspondientes a las categorías profesionales cuyos titulares se encuentren en posesión **de**, o puedan tener, la titulación necesaria para el Grupo II y el resto promoción en el puesto de trabajo.

50% plazas del Grupo II al Grupo I. Correspondientes a las categorías profesionales cuyos titulares se encuentren en posesión **de**, o puedan tener, la titulación necesaria para el Grupo I y el resto promoción en el puesto de trabajo.

AÑO 2015

50% plazas del Grupo III al Grupo II. Correspondientes a las categorías profesionales cuyos titulares se encuentren en posesión **de**, o puedan tener, la titulación necesaria para el Grupo II y el resto promoción en el puesto de trabajo.

50% plazas del Grupo II al Grupo I. Correspondientes a las categorías profesionales cuyos titulares se encuentren en posesión **de**, o puedan tener, la titulación necesaria para el Grupo I y el resto promoción en el puesto de trabajo.

El número de plazas a ofertar será el siguiente:

| AÑO | CUANTIFICACIÓN DEL PERSONAL A PROMOCIONAR |
|-------------|---|
| 2013 | Promoción del antiguo grupo IV-B, al nuevo grupo IV. 100% de los puestos. Promoción del grupo III, al grupo II. 0% de los puestos. Promoción del grupo II al grupo I. 0% de los puestos. Promoción en el puesto de trabajo del grupo I. 100% de los puestos. |
| 2014 | Promoción en el puesto de trabajo: antiguo IV-A, al grupo III. 100% de los puestos. Promoción del grupo III, al grupo II. 50% de los puestos. (turno ordinario y al puesto) Promoción del grupo II al grupo I. 50% de los puestos. (turno ordinario y al puesto) |
| 2015 | Promoción del grupo III, al grupo II. 50% de los puestos. (turno ordinario y al puesto) Promoción del grupo II al grupo I. 50% de los puestos. (turno ordinario y al puesto) |

Se realizará un estudio encaminado a la posible articulación de la “promoción cruzada” desde las categorías y especialidades profesionales de personal laboral a los Cuerpos profesionales de personal funcionario y viceversa, en razón a la afinidad de funciones existentes y con la finalidad de abrir por esta vía el desarrollo de una carrera profesional a los mencionados colectivos, en el marco del desarrollo del **EBEP** (facilitar la jubilación parcial a aquellos funcionarios que voluntariamente deseen acceder a ella).

**ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR
EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX**

CUANTIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DEL PAS-LABORAL (Presupuestos UEx 2013)

| | | | | | |
|------------------------|----------|-----------|------------|-------------|-------------|
| Grupo Antiguo | I | II | III | IV-A | IV-B |
| Grupo Nuevo | I | II | III | IV | |
| Nº de Efectivos | 1 | 4 | 106 | 10 | 35 |

PROCEDIMIENTO Y TEMPORALIDAD EN SU APLICACIÓN (2013-2015)

| | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|-------------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------------|------------|-----------|
| AÑOS | 2013 | | | | | 2014 | | | 2015 | | |
| Grupos Profesionales | I | II | III | IV-A | IV-B | II | III | IV | II | III | IV |
| Nº Efectivos | 1 | 1 | 32 | 21 | 47 | 1 | 32 | 0 | 2 | 42 | 0 |
| TOTAL | | | | | | | | | | | |

El vestuario de 2012 se licitó por 30.000 Euros (estando presupuestado por 80.000 Euros). En 2013 está presupuestado en 79.000 Euros, desconociendo aún el importe que se abonará por el vestuario.

| GRUPOS | EFECTIVOS | 2013 ACTUALIZACIÓN | | 2014 EVALUACIÓN | | DIFERENCIA |
|--------------|-----------|--------------------|---------|-----------------|---------|------------|
| | | GRADO | ESCALON | GRADO | ESCALON | |
| IV | 10 | 1º | 2º | 2º | 1º | |
| III | 106 | 2º | 1º | 2º | 2º | |
| II | 4 | 2º | 2º | 3º | 1º | |
| I | 1 | 3º | 1º | 3º | 2º | |
| TOTAL | | | | | | |

La promoción interna se realizará mediante el siguiente orden de prelación:

- Menor percepción de haberes en cómputo anual.
- Menor nº de años para acceder a la jubilación obligatoria, hasta 5 años inclusive.
- Mayor antigüedad en la empresa, tomando la mitad del % resultante para aquellos trabajadores que estén o puedan estar en posesión de la titulación requerida y, de aquellos otros que sin tener la titulación requerida, puedan acreditar diez años de antigüedad en categorías profesionales adscritas al grupo III o inferior del Convenio colectivo, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación.

DESARROLLO DE LAS PRUEBAS

Las pruebas, de los distintos procesos de promoción interna, comenzarán a realizarse en el primer trimestre del año 2014, comprometiéndose la UEx a facilitar el apoyo formativo necesario a todo el personal. El temario será facilitado por la Universidad. No obstante, la UEx fomentará las acciones necesarias, que se determinen en la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, conducentes a la obtención de la titulación requerida para integrarse en los grupos II y III para todos aquellos trabajadores que no reúnan los requisitos de la Disposición Adicional 9ª del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Los procesos selectivos serán convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o simultáneamente, en los que solamente podrá participar el PAS laboral fijo de la UEx para aquellas Categorías y Grupos Profesionales, siempre que se posea la titulación necesaria, o en su defecto, la experiencia profesional equivalente y, se reúnan los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como empleado público.

El sistema selectivo aplicado será el de concurso-oposición.

De acuerdo con la base 3.1.2.c) de las Bases Generales que regirán los procesos selectivos del PAS laboral de la UEx, recogidas en el Anexo nº4 del presente Convenio, en las convocatorias se establecerá 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.

Las características y especificaciones de ambas fases, la de oposición y concurso, están establecidas en los Anexos nº4 y nº5 B, respectivamente, de este Convenio.

La carrera profesional y la promoción del PAS Laboral de la UEx es un derecho contemplado en el Capítulo II del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el Estatuto de los Trabajadores, el II Convenio Colectivo y en los Estatutos de la UEx. Se define como: "el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional".

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

¹ Texto anterior del artículo 46.1 y 2 que se adapta:

"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 35 horas 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 8 a 15 horas, o de 15 a 22 horas.
- Jornada a turnos. Se realiza esta jornada cuando los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo, de lunes a viernes en horario de 8 a 15 horas o de 15 a 22 horas, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en turnos diferentes, de carácter rotatorio, en el período temporal de un mes.
- Jornada partida. 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.

b) Tendrá el carácter de jornada especial:

- Jornada de disponibilidad permanente o especial dedicación. Se realizará una jornada de trabajo de 35 horas 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 jornadas y su régimen específico será objeto de negociación en el seno de la Comisión Paritaria, 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."

² Se añade una nueva letra g) al artículo 48.2. Guarda relación con el artículo 56.1

³ Texto anterior del artículo 53.1 que se adapta:

"1. Todos los trabajadores acogidos a este convenio tendrán derecho a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios efectivos, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos desde el último período vacacional estival, computados en este último caso a razón de 2,5 días por mes completo. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, 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.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles los sábados. El derecho se hará efectivo a partir del año 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."

⁴ Texto anterior del artículo 56.1 y 2 que se adapta:

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

a) Por nacimiento o adopción de un hijo, acogimiento permanente o preadoptivo, así como 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 graves y por hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al familiar enfermo, éste tendrá derecho a un permiso:

1º) De cinco días naturales, cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

o afinidad, de hermanos, cónyuge o pareja de hecho, que se ampliará en dos días más, si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador.

2º) De dos días naturales, cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliará en dos días más, si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador.

3º) De un día natural, en los supuestos de fallecimiento de familiares en tercer grado de consanguinidad.

Cuando de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, se tenga derecho al permiso por accidente o enfermedad graves o por hospitalización de un familiar, el inicio del permiso será determinado por el trabajador, y su disfrute se realizará de forma continuada, sin interrupción, hasta completar los días que pudieran corresponderle.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy graves de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho cuando se requiera una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el trabajador haya agotado el número de días de permiso por asuntos particulares.

c) *Para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal, el tiempo indispensable para atenderlos, sin que puedan superarse por este concepto, salvo supuestos excepcionales y debidamente acreditados, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que por ello reciba alguna indemnización, se deberá comunicar con carácter inmediato a la Gerencia, y se descontará esta cantidad del salario que se devengase, conforme al procedimiento dispuesto en el Decreto 39/1992, de 21 de abril, de descuentos salariales por ausencias del trabajo e impuntualidades no justificadas.*

d) *Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Si comporta traslado de localidad, hasta tres días.*

e) *Para someterse a técnicas de fecundación asistida, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, previa justificación de la necesidad de la realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo.*

f) *Por lactancia de un hijo menor de doce meses, conforme a lo previsto en el artículo 48.2 a) de este convenio.*

g) *Por razones de guarda legal, conforme a lo previsto en el artículo 48.2 b) de este convenio.*

h) *Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se disfrutará a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.*

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores, al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos legalmente establecidos.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier 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.

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

i) *Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.*

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos legalmente establecidos.

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 el salario base.

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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previsto en este apartado serán los que así se establezcan en el Código Civil, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

j) *Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.*

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados h) e i).

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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, 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 trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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.

k) *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 con disminución proporcional de la retribución, 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 de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Universidad de Extremadura.

l) *El trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 14 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. El trabajador 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*

ARTÍCULOS QUE ESTIMA CONVENIENTE MODIFICAR/SUPRIMIR/AÑADIR EL COMITÉ DE EMPRESA EN EL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LA UEX

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.

m) Los trabajadores 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.

2. Los trabajadores 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. Además, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo; el derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.

Asimismo, se dispondrá del disfrute de hasta cuatro días por asuntos propios, previa justificación de los motivos.

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."

⁵ Texto anterior del artículo 81, párrafo primero, que se adapta.

"La Universidad completará las prestaciones que el trabajador perciba durante la situación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales, durante los dieciocho meses máximos de aquélla, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por los partes médicos de baja, confirmación y alta."