

PROYECTO- BORRADOR DEL IV CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

TITULO PRELIMINAR. Objeto, ámbito y vigencia.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales entre las Universidades Públicas de Andalucía y el Personal Laboral de Administración y Servicios de las mismas.

Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan.

Las partes que conciertan este Convenio Colectivo son, por un lado, las Universidades de Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Sevilla, **Internacional de Andalucía y Pablo de Olavide** y, por otro, el Personal Laboral de las mismas, representado por los Sindicatos mayoritarios y legitimados, CC OO y UGT.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal que se encuentre vinculado a alguna de las Universidades Públicas Andaluzas mediante relación jurídico-laboral formalizada por el Rector o, en virtud de delegación de éste, por el Gerente, y que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del Capítulo I de los Presupuestos de las respectivas Universidades.

Artículo 4. Ámbito Funcional.

Se aplicarán las normas contenidas en el presente Convenio al conjunto de las actividades y servicios prestados por las Universidades Públicas Andaluzas en cuanto afecten al personal a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 5. Ámbito Territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo dependientes de las Universidades Públicas Andaluzas, así como a los que pudieran crearse en el futuro siempre que en ellos presten sus servicios los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el artículo 3.

Artículo 6. Ámbito Temporal.

1. 1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía», siendo su duración **hasta el 31 de Diciembre de 2.00--**.
2. 2. No obstante lo anterior, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 200--.

Artículo 7. Revisión de las condiciones retributivas.

1. 1. Las condiciones retributivas fijadas en el presente Convenio Colectivo, experimentarán para el año **2.00--** el incremento que determinen las disposiciones legales correspondientes para los empleados del sector público, **en todo caso la Administración arbitrará las medidas presupuestarias y de otra índole para que en ningún caso las subidas salariales anuales sean inferiores al IPC anual real.**
2. 2. Las condiciones retributivas para **2.00--** serán negociadas para su efectividad al día 1 de enero del referido año.

Artículo 8. Denuncia y Prórroga del Convenio.

1. 1. Por cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo 6 o, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.
2. 2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales naturales. En todo caso, las condiciones económicas serán negociadas anualmente para su efectividad al día 1 de enero de cada ejercicio.
3. 3. Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado, **tanto en su parte obligacional como normativa**, hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determinara respecto a su retroactividad.

TITULO I . GARANTÍAS

Artículo 9. Compensación y Absorción.

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

Artículo 10. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

Artículo 11. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam» y con carácter de no absorbibles,

las condiciones particulares que globalmente y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengan derivadas de normas preexistentes y/o convenidas colectivamente.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

1. 1. Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y judiciales correspondientes.
2. 2. La Comisión estará compuesta por diez representantes de los trabajadores y trabajadoras designados por las Centrales Sindicales firmantes del presente convenio en proporción a los resultados obtenidos en las últimas Elecciones Sindicales celebradas y por otros diez representantes de las Universidades Públicas Andaluzas. Estas y cada una de las Centrales Sindicales presentes en la Comisión podrán ser asistidas en las reuniones por un máximo de tres asesores o asesoras, los cuales tendrán voz pero no voto. En la sesión constitutiva se procederá a designar a las personas que ejercerán la presidencia de la Comisión y la secretaría de la misma.
3. 3. Son competencias de la Comisión:
 - a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
 - b) Facultades de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
 - c) Facultades de solución de conflictos colectivos en los términos que se establecen en el artículo 79.
 - d) Acordar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías profesionales y la definición de sus funciones, **así como crear una comisión con carácter permanente encaminada a estudiar y examinar las RPTs de las distintas universidades con el fin de tomar las medidas necesarias para su homogeneización y homologación.**
 - e) Recibir, conocer y estudiar, cuando proceda, los informes de las Gerencias, Comités de Empresa, Secciones Sindicales o de cualquier trabajador o trabajadora, para coordinar actuaciones en los expedientes de clasificación profesional, catálogos de puestos de trabajo y también las resoluciones correspondientes.
 - f) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas a la Comisión las propuestas correspondientes.
 - g) Aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.
 - h) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este Convenio.
4. 4. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto afirmativo de, al menos, el sesenta por ciento de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y el número de orden, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se incorporarán como Anexos. Se remitirá copia de los mismos a las Gerencias de las Universidades y a los diferentes Comités de Empresa, así como al BOJA si procediera su publicación. Los acuerdos en temas de interés general o que afecten a un número significativo de trabajadores o trabajadoras se expondrán en el plazo máximo de 30 días en los tablones de anuncios de las distintas Universidades.
5. 5. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de al menos el 50% de una

de las partes, en cuyo caso la reunión deberá tener lugar antes de los 15 días siguientes desde que se solicite.

6. 6. Las Universidades y cada Central Sindical con representación en la Comisión podrán recabar toda clase de información relacionada con asuntos de la competencia de ésta, a través de la Secretaría.
7. 7. La Comisión continuará desarrollando sus competencias hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

TITULO II. NORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

CAPITULO I. PRINCIPIOS GENERALES.

Artículo 13. Organización y Racionalización.

1. 1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de las Gerencias de las Universidades, que la ejercerán dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo y respetando los cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores y trabajadoras en las condiciones de empleo de los mismos.
2. 2. Por ser manifiesta la voluntad de aunar esfuerzos que permitan la mejora en la cantidad y calidad del servicio público que prestan a la sociedad las Universidades por las partes firmantes se establecen los siguientes criterios:
 - 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.
 - c) Adecuar, las plantillas para un mayor y mejor nivel prestacional, unido al objetivo de la creación de empleo estable en la medida de las posibilidades de cada Universidad, observando las indicaciones y directrices comunitarias en lo que afecten a la mejora en la organización de los servicios destinados a la docencia e investigación.
 - d) Promover la profesionalización y la promoción del trabajador o trabajadora **así como la permanente mejora de las condiciones de seguridad y salud de todos los trabajadores.**
3. 3. La Gerencia de la Universidad, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral.

Artículo 14. Relación de Puestos de Trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio la elaboración o las modificaciones que se lleven a cabo de la Relación de Puestos de Trabajo en lo que afectan al personal laboral, se realizarán previa negociación con el Comité de Empresa y, una vez **acordadas**, se remitirán a la Comisión Paritaria **para su aprobación**, incorporándose como Anexo al Convenio. **Las revisiones de las R.P.T.s deberán hacerse, al menos, cada dos años.**

CAPITULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. Clasificación Profesional.

1. La clasificación Profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales.
2. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en los Grupos siguientes:

Grupo I. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior, **o haber superado cursos específicos impartidos por las propias Universidades que convaliden dicha titulación**, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior, en la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral de la correspondiente Universidad.

Grupo II. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión del Título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado, Diplomado Universitario Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, **o haber superado cursos específicos impartidos por las propias Universidades que convaliden dicha titulación**, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Técnico Medio en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral de la correspondiente Universidad.

Grupo III. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión del Título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, Formación Laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo o hayan superado las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como del Grupo III en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad.

Grupo IV. Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores y trabajadoras que estén en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o formación laboral equivalente, con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como del Grupo IV en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad (**adaptar requisitos de titulación como consecuencia de la extinción del grupo V del Convenio**).

Grupo V. Forman este Grupo y se integran en él los trabajadores y trabajadoras que estén en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente o experiencia laboral con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como del Grupo V en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad (**se declarará este grupo a extinguir**).

3. A efectos de equiparación con las titulaciones exigidas para acceder a los Grupos III, IV y V, la experiencia laboral, que en cualquier caso habrá de acreditarse documentalmente

por período no inferior a seis meses, se valorará mediante el establecimiento por la Gerencia de las Universidades de los criterios necesarios para ello, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

4. **4. El contenido de los cursos que las Universidades puedan organizar para favorecer que sus trabajadores o trabajadoras puedan acceder a determinadas plazas de los Grupos I y II sin poseer la correspondiente Titulación Universitaria, será acordado por una Comisión de Formación creada al efecto a nivel autonómico.**

Artículo 16. Definición de categorías profesionales.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, así como la integración de las mismas en los respectivos grupos profesionales se recogen en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 17. Trabajos de categoría superior o inferior.

1. 1. La realización de trabajos de categoría superior o inferior, cuando no se pueda realizar la cobertura del puesto y siempre que se prevea que puedan producirse graves perjuicios para el servicio, responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.
2. 2. Ningún puesto de trabajo podrá estar cubierto por tiempo superior a **1 año** en régimen de desempeño de funciones de superior categoría, salvo en los supuestos en que su titular tenga derecho a reserva del mismo. **En el supuesto de que el puesto de trabajo fuese una vacante se procederá antes del año a su cobertura por el procedimiento establecido en el art. 18 del presente Convenio.**
3. 3. El trabajador o trabajadora que sea adscrito a funciones de categoría superior, mientras desempeña ésta, percibirá el salario base y el complemento de dicha categoría. No obstante ello, el mero desempeño de una categoría superior no consolidará estas retribuciones ni la categoría superior.
4. 4. Para la adscripción de un trabajador o trabajadora a funciones de categoría superior será necesario **el informe favorable del Comité de Empresa.**
5. 5. Los trabajos realizados en puestos de categoría superior podrán alegarse como mérito a los efectos de promoción laboral. Dicha circunstancia deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.
6. 6. Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a un trabajador o trabajadora a funciones correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. **Los motivos para adscribir al trabajador a funciones de categoría inferior deberán estar en informe motivado emitido por la Gerencia, y aceptado por el Comité de Empresa.**

CAPITULO III. PROVISIÓN DE VACANTES. CONTRATACIÓN E INGRESO

Artículo 18. Provisión de plazas.

Los procedimientos para la provisión de vacantes de personal laboral fijo de las respectivas Universidades se realizarán bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y conforme a la siguiente prelación:

- 1º.- Reingreso de excedentes voluntarios.
- 2º.- Concurso de traslado.
- 3º.- Traslado entre Universidades.
- 4º.- Procesos selectivos de promoción interna.
- 5º.- Nuevo ingreso.

Estos procedimientos de provisión deberán establecerse en cada Universidad al menos con carácter anual.

Artículo 19. Concurso de traslado.

1. 1. Se entiende por concurso de traslado el procedimiento por el cual la Universidad convoca a la ocupación de una plaza vacante presupuestariamente dotada y por el que el trabajador o trabajadora fijo de la misma ejerce su derecho a la movilidad para ocupar una plaza de dicho carácter, de su misma categoría profesional.
2. 2. Con la suficiente antelación y máxima publicidad, la Gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa, fijará los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, procediendo a su publicación a través de los tablones de anuncios de todos los Centros debiendo estar expuestos durante diez días hábiles como mínimo.
3. 3. Resuelto definitivamente el concurso, el trabajador o trabajadora deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiéndose renunciar al mismo.
4. 4. El baremo que regirá los concursos de traslado será el siguiente:
 - 0,1 puntos por mes o fracción en el mismo puesto de trabajo desde el que se concurra.
 - 0,05 puntos por mes o fracción en la misma categoría profesional desde la que se concurra.

En caso de igualdad se estará a la mayor antigüedad reconocida por la Universidad.

Artículo 20. Traslado entre Universidades.

1. 1. El trabajador o trabajadora fija de una Universidad Pública de Andalucía que estuviera interesado en trasladarse a un puesto de su categoría profesional o inferior habrá de remitir su solicitud a la Gerencia y al comité de Empresa de la Universidad donde desee su traslado, así como una copia de la misma a la Comisión Paritaria. No podrá negarse ningún traslado si hay vacantes de igual categoría en la Universidad a la que desea trasladarse, salvo que el trabajador o trabajadora no hubiese cumplido, al menos, un año de antigüedad. La Universidad podrá reservarse el derecho de establecer pruebas cuando se trate de categorías diferentes.
2. 2. Con respecto al traslado entre personal laboral de Universidades radicadas en otras Comunidades Autónomas se respetará el principio de reciprocidad. A tal efecto, por la Comisión Paritaria se llevará un registro de aquellas Universidades que apliquen este principio con las Universidades Andaluzas y se formalizarán, en su caso, protocolos de

reconocimiento de dicha reciprocidad con aquellas Universidades interesadas.

Artículo 21. Procesos selectivos de Promoción Interna.

1. 1. Resueltos el concurso de traslado y el traslado entre universidades, todas las vacantes dotadas resultantes, **no pudiéndose desdotar ninguna de las vacantes mediante modificación presupuestaria sin el acuerdo con el Comité de Empresa**, serán convocadas a procesos selectivos de promoción interna, salvo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de, **debiéndose convocar anualmente el proceso de promoción interna, en el segundo trimestre del año, sin excepciones**. Dichos procesos selectivos se realizarán por el sistema de concurso-oposición, excepto cuando por la naturaleza de las funciones a realizar resulte más adecuado el de oposición o el de concurso. **En el caso de optarse por concurso, deberá ser acordado entre la Gerencia y el Comité de Empresa**. Podrán participar en los mismos los trabajadores fijos o trabajadoras fijas, con independencia de la categoría profesional que ostenten, siempre que tengan la titulación o condiciones requeridas para el puesto a que se aspira.
2. 2. Las convocatorias a las que se dará la máxima publicidad con la suficiente antelación a través de los tablones de Centros y Servicios, se sujetarán a las Bases aprobadas por la Universidad, previo acuerdo con el Comité de Empresa.
3. 3. Los Tribunales de Valoración de los procesos selectivos de promoción interna estarán compuestos por:
 - a) El Rector o persona en quien delegue, que actuará como Presidente.
 - b) Dos miembros de la Administración Universitaria, nombrados por el Rector.
 - c) Dos miembros designados por el Comité de Empresa.
 - d) Actuará como Secretario, con voz y sin voto, un miembro del Personal de Administración y Servicios, adscrito al Servicio de Personal.
4. 4. Los miembros de los tribunales de valoración deberán tener al menos el nivel de titulación requerido para el acceso al correspondiente Grupo del Convenio, o pertenecer al mismo grupo o superior del que corresponda a la plaza convocada.
5. 5. La Universidad, a propuesta de los Tribunales, podrá designar asesores especiales, que se limitarán a informar de las pruebas y méritos relativos a su especialidad.
6. 6. En el caso de que no forme parte del tribunal ningún miembro del Comité de Empresa éste podrá designar a uno de sus miembros para que asista a las reuniones del tribunal como observador. Este observador no forma parte del tribunal y se limitará a presenciar las sesiones del mismo, en ningún caso tendrá derecho a voto y estará sujeto a las mismas obligaciones y responsabilidades que los miembros del tribunal en cuanto a la confidencialidad de las actuaciones del mismo.
7. 7. **En cada Universidad se negociará entre Gerencia y Comité de Empresa un baremo único para la fase de concurso que regirá para todas las plazas que se convoquen por el sistema de concurso-oposición.**

Artículo 22. Personal de nuevo ingreso.

1. 1. Tras los procesos de traslado y promoción interna, todas las plazas vacantes se

ofertarán mediante convocatoria libre **en el cuarto trimestre del año**, salvo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

2. 2. La selección y contratación de personal laboral fijo se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
 3. 3. El tipo de pruebas será fijado por la Gerencia y el Comité de Empresa, y se llevará a cabo por un tribunal con la composición establecida en el artículo 21.
 4. 4. Del total de vacantes ofertadas habrá de reservarse un 3% de las mismas para su provisión por trabajadores o trabajadoras minusválidos.
5. Una vez superado el proceso selectivo correspondiente se procederá a formalizar por escrito los contratos de trabajo por tiempo indefinido en los que se incluirá el período de prueba. **La no superación del período de prueba requerirá la elaboración de un expediente motivado, suscrito por la Universidad, siendo necesario para que el trabajador sea desposeído de su plaza el acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa. El período de prueba será:**
- a) Trabajadores o trabajadoras del Grupo V, 15 días **(grupo a extinguir)**.
 - b) Trabajadores o trabajadoras del Grupo IV, 15 días.
 - c) Trabajadores o trabajadoras del Grupo III, 1 mes.
 - d) Trabajadores o trabajadoras del Grupo II, 2 meses.
 - e) Trabajadores o trabajadoras del Grupo I, 3 meses.

Artículo 23. Contratación Temporal.

1. 1. Contratación por sustitución. Sólo se podrán hacer contratos eventuales por sustitución del personal en situación de enfermedad, accidente de trabajo o excedencias especiales y por ausencia justificada de un trabajador o trabajadora **por el tiempo que dure la circunstancia que lo origina.**
2. 2. Las Universidades podrán suscribir contratos temporales según las distintas modalidades reguladas por las disposiciones laborales sobre contratación temporal, en función de sus necesidades, **de los acuerdos contraídos entre la Gerencia y el Comité de Empresa** y disponibilidad presupuestaria, si bien:
 - a) **Los contratos para cubrir vacantes serán contratos de interinidad y no podrán ser por tiempo superior a un año.** Paralelamente a la contratación se iniciarán los procedimientos previstos en este Convenio para la provisión de vacantes.
 - b) **Los contratos por obras o servicios determinados no podrán utilizarse para cubrir necesidades permanentes del servicio.**
3. 3. Estos contratos se formalizarán por escrito, en los modelos oficiales y en ellos se harán constar los períodos de prueba previstos en el artículo 22.5. Las universidades garantizarán la aplicación de lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero sobre «Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación».

Artículo 24. Adecuación por disminución de capacidad.

1. 1. La adecuación por disminución de la capacidad del trabajador o trabajadora podrá llevarse a cabo por petición propia del trabajador o trabajadora o por decisión de la Universidad, previo informe del **Comité de Seguridad y Salud**, a puestos de trabajo de igual, inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la

previa formación profesional para adaptar al trabajador o trabajadora a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitado por la Universidad. La Gerencia previo acuerdo con el Comité de Empresa, resolverá el cambio de categoría y destino a un nuevo puesto de trabajo.

2. 2. En estos supuestos el trabajador o trabajadora continuará percibiendo el sueldo base y el complemento de antigüedad que tuviese reconocido, si bien el complemento de categoría a percibir será el que tuviera asignada la nueva donde es destinado. No obstante, en el supuesto de que en cómputo anual se produjera una merma salarial, se le reconocerá un complemento personal según lo establecido en el artículo 65.
3. 3. **Los trabajadores o trabajadoras a quienes se les haya reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiesen cesado en la empresa, tienen preferencia absoluta para su readmisión para ocupar la primera vacante que se produzca en un puesto de su categoría profesional si como consecuencia de su recuperación profesional han recuperado su plena capacidad laboral.**
4. 4. **Los trabajadores o trabajadoras que hubiesen cesado en la empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada para su capacidad laboral.**

CAPITULO IV. JORNADA Y HORARIO

Artículo 25. Jornada de trabajo.

1. 1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de **35 horas** semanales, **con un margen horario de cortesía 15 minutos al comienzo y finalización de la jornada. Durante los períodos vacacionales la jornada semanal será de 25 horas, estableciéndose los turnos correspondientes para la cobertura del servicio. No podrán superarse 1425 horas en cómputo anual.**
2. 2. La distribución del horario de la jornada laboral corresponde a la Gerencia de las Universidades, previo **acuerdo con** el Comité de Empresa.
3. 3. La jornada normal de trabajo será realizada de lunes a viernes, de forma continuada, en turno de mañana o tarde. **El personal que trabaje en turno de tarde, tendrá derecho a percibir un complemento por tal circunstancia.**
4. 4. Constituyen excepciones al apartado anterior:
 - a) Aquellos puestos de trabajo que conlleven la realización de jornada laboral en sábados por la tarde, domingos y días declarados festivos, tales como **Controladores de Edificios Públicos** (actuales Técnicos Auxiliares de Seguridad), personal al servicio de Colegios Mayores, Comedores y Servicios de Deportes, así como los debidamente justificados ante la Gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa, los cuales no estarán comprendidos en la jornada normal de lunes a viernes.
 - b) El personal que preste servicios en los laboratorios podrá tener jornada partida durante el período de impartición de prácticas docentes, siempre que éstas se realicen por la mañana y por la tarde y no pueda cubrirse este servicio por turnos, previo acuerdo con el Comité de Empresa. **En este caso, se tendrá derecho a la misma compensación económica que para aquellos trabajadores o trabajadoras a los que se les haya asignado turno fijo de tarde.**
5. 5. El personal que disfrute de comida y/o vivienda tendrá una jornada de trabajo que se

fijará por la Gerencia junto con el Comité de Empresa, conforme a las siguientes circunstancias:

- a) Dicha jornada no podrá suponer más de nueve horas diarias ni superar, en cómputo anual, las **1425** horas.
 - b) Deberá contemplar un descanso consecutivo de al menos doce horas entre jornada y jornada.
- 6. 6.** Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de **10 años, persona que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismas** o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñen actividad retribuida, **hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, tendrán derecho a una reducción de jornada de al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. **La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores o trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.**

Artículo 26. Descanso diario.

Dentro de la jornada, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un descanso diario de treinta minutos que se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 27. Descanso semanal.

El descanso semanal se entenderá cada 7 días naturales y será de 48 horas ininterrumpidas.

Artículo 28. Trabajo en sábados, domingos y festivos.

1. 1. El trabajador o trabajadora que en su jornada normal de trabajo preste sus servicios en sábados o domingos tendrá derecho a una compensación económica por cada uno de estos días trabajados, siempre que no disfrute de vivienda.
2. 2. El trabajador o trabajadora que fuera de su jornada normal de lunes a viernes preste servicios en sábados o domingos tendrá derecho a una compensación económica por cada uno de estos días trabajados, siempre que no disfrute de vivienda, así como a un día de descanso.
3. 3. El trabajador o trabajadora que preste sus servicios en un día declarado festivo por la autoridad laboral, tendrá derecho a un día de descanso y a la compensación económica.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

1. 1. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión total de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.
2. 2. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la Jornada Ordinaria Laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización tendrá carácter obligatorio.

3. 3. **A ningún trabajador podrá obligársele a realizar horas extraordinarias, que tendrán carácter voluntario**, y solamente podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas previamente y por escrito por la Gerencia, excepto en el supuesto previsto en el apartado anterior, y se compensarán siempre, **sin excepciones**, en descanso a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada.

TITULO III. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 30. Vacaciones.

1. 1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes.
2. 2. Las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del servicio en el período comprendido entre el 1 de julio y 30 de septiembre de cada año, y se iniciarán siempre los días 1 y 16 salvo causa expresamente justificada. No obstante, para aquellos centros cuya actividad se desarrolle precisamente en dicho período podrá arbitrarse entre la Gerencia y el Comité de Empresa un período distinto para el disfrute de las vacaciones, en cuyo caso tendrán una duración de 40 días.
3. 3. Los trabajadores o trabajadoras podrán solicitar el fraccionamiento de vacaciones en dos períodos quincenales.
4. 4. El comienzo y terminación de las vacaciones serán forzosamente dentro del año a que corresponda, y éstas no podrán en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes. Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y el trabajador o trabajadora no las pudiese disfrutar por hallarse en situación Incapacidad Transitoria, podrá disfrutarlas fuera del período previsto pero siempre dentro del año natural a que corresponda.
5. 5. A los trabajadores o trabajadoras que cesen, por cualquier motivo, en el transcurso del año sin haber disfrutado de vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.
6. 6. El trabajador o trabajadora de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año o hasta la terminación de su contrato, si ésta ha de producirse dentro del año.

Artículo 31. Permisos retribuidos.

1. 1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a permisos retribuidos de **cinco días hábiles** consecutivos durante las festividades de Navidad y Semana Santa o fiesta local, de acuerdo con los turnos establecidos por la Gerencia.
2. 2. A efectos laborales se consideran festivos los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores o trabajadoras que excepcionalmente hubieran de trabajar en esos días serán compensados con un día de descanso **más la compensación económica correspondiente**.
3. 3. El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación a excepción del apartado k), podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:
 - a) Por matrimonio, **20** días naturales. **Su disfrute podrá ser continuado o partido, distribuyendo en este último caso los 20 días en dos periodos antes y después de la fecha de matrimonio.**

b) Por nacimiento, adopción o acogida de un hijo, 4 días hábiles, ampliables a 5 si el hecho causante motiva desplazamiento fuera de la localidad de residencia.

c) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días hábiles, ampliables a 5 si el hecho causante tiene lugar en municipio distinto al del domicilio del trabajador. Según la gravedad, se podrán tomar los días de forma continuada o alterna.

d) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia o para acompañar a consulta médica a un hijo menor de 14 años o familiar a cargo que, por razones de edad, accidente o enfermedad o disminuido físico, psíquico o sensorial, no puedan valerse por sí mismas y que no desempeñen actividad retribuida, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para la asistencia a las clases preparatorias del parto junto con el cónyuge.

f) En caso de interrupción voluntaria del embarazo: 10 días naturales.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por el que no reciba el trabajador o trabajadora retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre, en cuyo caso podrá la Universidad pasar al trabajador o trabajadora a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:

- La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.

- La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.

- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.

- **La renovación del D.N.I., permiso o licencia de conducir, pasaporte o cualquier documento oficial de obligado uso.**

h) Por traslado del domicilio habitual, 3 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puesto de trabajo dentro de la provincia y a 7 si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador o trabajadora a otra Universidad.

i) Por cuidado de un hijo menor de un año tendrá derecho a **una hora y media** diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. **Este permiso será acumulable a la reducción de jornada por razones de guarda legal.**

j) Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, el día de su celebración. **Para exámenes fuera de la localidad se añadirá el tiempo necesario para el desplazamiento. Se podrá solicitar hasta un máximo de 10 días por año para la preparación de exámenes, siendo necesario el correspondiente justificante.**

k) Por asuntos particulares, hasta diez días al año, distribuidos a su conveniencia y respetando las necesidades del servicio, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente, **puediendo disfrutarse hasta el 30 de enero del**

año siguiente.

I) Para realizar cursos de formación o perfeccionamiento profesional fuera del ámbito de la Universidad, cuando la asistencia al curso imposibilite la realización de la jornada laboral, la Gerencia podrá concretar con el trabajador o trabajadora la concesión de un permiso de formación por el tiempo de duración que tenga el curso. Cuando por asistencia a estos cursos sea necesario el desplazamiento fuera de la residencia habitual, se tendrá derecho a percibir las dietas correspondientes.

Artículo 32. Licencias no retribuidas.

El trabajador fijo o trabajadora fija que lleve como mínimo un año al servicio de la Universidad, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 15 días y máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.

TITULO IV. EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 33. Excedencia voluntaria.

1. 1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos o trabajadoras fijas con un año, al menos, de antigüedad con tal carácter al servicio de la Universidad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco; si la condición de trabajador fijo o trabajadora fija fuera superior a tres años, dicha excedencia podría ser hasta un período máximo de diez años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por el mismo trabajador o trabajadora, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
2. 2. Durante el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en excedencia voluntaria quedarán suspensos todos sus derechos y obligaciones y, en consecuencia no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.
3. 3. **En caso de la excedencia voluntaria para el desempeño de funciones en otra Administración Pública, ésta durará el tiempo que dure sus servicios en dicha Administración, teniendo derecho el trabajador o trabajadora a reserva del puesto de trabajo, categoría, destino y turno.**
4. 4. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de terminación del período de excedencia y habrá de resolverse en el plazo máximo de un mes.
5. 5. Si solicitado por el trabajador o la trabajadora el reingreso no existiese vacante de su categoría, **salvo lo dispuesto el apartado 3**, por la Gerencia, previo informe favorable del Comité de Empresa, podrán arbitrarse propuestas para la adscripción definitiva del trabajador o trabajadora a categoría laboral distinta, del mismo o inferior grupo profesional.

Artículo 34. Excedencia especial.

1. 1. La excedencia especial, que dará derecho a la conservación de la misma plaza, turno y centro de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva de ámbito provincial o superior.
2. 2. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia especial habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo. En el supuesto de que transcurrido este plazo el trabajador o trabajadora no solicitase el reingreso, pasará a la situación de excedencia voluntaria por el período máximo previsto en el artículo anterior.

Artículo 35. Excedencia por cuidado de familiares.

1. 1. Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, **para atender al cuidado de cada hijo, tanto 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.**
2. 2. **También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.**
3. 3. **La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio. 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.**
4. 4. **En estos supuestos, los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo, así como a que el período de excedencia le sea computado a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Gerencia, especialmente con ocasión de su reincorporación.**
5. 5. **El reingreso al servicio activo desde esta situación habrá de realizarse en el plazo de un mes desde que expire la misma. En el supuesto de que transcurrido este plazo el trabajador o trabajadora no solicitase el reingreso, pasará a la situación de excedencia voluntaria por el período máximo previsto en el artículo 33.**

Artículo 36. Suspensión del contrato por motivo de parto.

1. 1. **En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, él podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. 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 el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.**
2. 2. **En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus**

circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

3. 3. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.
4. 4. Los períodos a que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
5. 5. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Artículo 37. Suspensión con reserva del puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

TITULO V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 38. Régimen disciplinario.

1. 1. Antes del 31 de diciembre de 200- habrá de ser aprobado por la Comisión Paritaria el régimen de faltas y sanciones de los trabajadores o trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el cual pasará a formar parte de éste.
2. 2. Hasta tanto no se dé cumplimiento a lo previsto en el apartado anterior, se estará en esta materia a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el Anexo IV de este Convenio, cuya vigencia durará como máximo hasta el 31 de diciembre de 200-.

TITULO VI. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 39. Presupuesto para la Formación.

Las Universidades Públicas de Andalucía consignarán anualmente en sus presupuestos una partida destinada a la formación de su personal de administración y servicios por un importe de 25.000 ptas/trabajador año.

Artículo 40. Áreas formativas.

Se establecen las siguientes áreas formativas:

- - Administración general.
- - Biblioteca.
- - Informática.
- - Mantenimiento.

- - Apoyo a la docencia e investigación.
- - Atención al público.
- - Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41. Tipos de cursos.

La formación se estructura según los siguientes tipos:

A) Formación interna:

- - Formación para el desempeño del propio puesto de trabajo, que a su vez se estructura en:
 - • Formación general: es aquella cuyos contenidos están dirigidos a todo el personal que manifieste interés en adquirir o ampliar conocimientos de una determinada materia, con independencia del área funcional o actividad profesional en la que se encuentre el/la trabajador/a.
 - • Formación específica: es aquella que se considera necesaria para el desarrollo correcto de las funciones del puesto de trabajo que ocupe cualquier trabajador/a.
- - Formación para la Promoción Interna: cursos cuyo contenido corresponda con los temarios de los procesos selectivos de personal, encaminados a favorecer su promoción.
- - Formación para el desarrollo personal.

B) Formación externa: aquella otra que, sin cumplir los requisitos del apartado anterior, venga por su contenido y demás características, a coincidir con las necesidades y expectativas de formación del personal de las Universidades de Andalucía, ya se trate de cursos, congresos, seminarios, jornadas u otras actividades formativas; ello con independencia de que sean organizadas por las propias Universidades o por otras instituciones.

Artículo 42. Número mínimo de horas por trabajador y año

El número mínimo de horas de formación al que cada trabajador tendrá derecho será de 25 horas trabajador/año.

Artículo 43. Régimen horario.

Tiene por objeto establecer el crédito horario que tiene cada trabajador para participar en los cursos de formación en función del tipo de formación.

En el caso de la formación interna ésta será siempre en horas laborales teniendo en cuenta que las mujeres trabajadoras tienen derecho a la formación.

Artículo 44. Comisión de Formación.

Se constituirá como órgano colegiado de asistencia a las Universidades y de vigilancia en materia de formación del personal de Administración y Servicios de las Universidades de Andalucía.

La composición de la misma, tiene que respetar la estructura del Sistema Universitario Andaluz y la representatividad a nivel de CC.AA. de las organizaciones sindicales, todos ellos con voz y voto.

Artículo 45. Gabinete de Formación.

En cada Universidad debe existir un Gabinete de Formación cuya composición (R.P.T.), funciones y dependencia jerárquica, debe tener los recursos humanos y materiales suficientes para desempeñar las funciones que tiene encomendadas.

TITULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 46. Prevención de Riesgos Laborales.

La prevención de riesgos laborales tiene por objeto promover la seguridad y salud de los trabajadores de las Universidades Públicas de Andalucía mediante la aplicación e implantación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el R.D. 39/1997, de 17 de enero, sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención y demás normativa que sea de aplicación en esta materia.

Artículo 47. Delegados de Prevención.

Al amparo del apartado 2, del artículo 2, de la Ley 31/95 (LPRL) que estipula que las disposiciones de carácter laboral contenidas en ella y en sus normas reglamentarias tendrán, en todo caso, el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos, se Acuerda lo siguiente:

Los Delegados de Prevención serán designados por cada uno de los órganos de representación del personal, esto es, Junta de Personal Docente e Investigador, Junta de Personal de Administración y Servicios y Comité de Empresa, en proporción al número de trabajadores que cada órgano represente según se establece en el art. 35.2 de la LPRL, de entre los trabajadores de la plantilla que los citados órganos estimen más cualificados en la materia, al amparo de lo previsto en el art. 35.4, en los párrafos primero y tercero, de la LPRL, siendo necesario que éstos sean miembros de los órganos de representación.

Los Delegados de Prevención dispondrán para el ejercicio de las competencias que la LPRL les atribuye del siguiente crédito horario:

- - Universidad con hasta 250 trabajadores: 40 horas.
- - Universidad de 251 a 500 trabajadores: 50 horas.
- - Universidad con más de 500 trabajadores: 75 horas.

Artículo 48. Comité de Seguridad y Salud.

Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud que estará integrado los Delegados de Prevención de los tres sectores (PDI, PAS funcionario y PAS laboral) e igual número de representantes de la Universidad.

Tendrá atribuidas las competencias que la LPRL le reconoce y se reunirá, al menos, una vez al trimestre en sesión ordinaria.

Artículo 49. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Las Universidades Públicas de Andalucía constituirán un Servicio de Prevención propio que se dotarán del conjunto de medios humanos y materiales necesario para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

El Servicio de Prevención constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la Universidad a la finalidad del mismo (art. 15.1 RD 39/97).

En las Relaciones de Puestos de Trabajo de las Universidades se contemplará, en plazo no superior a seis meses, la estructura de los Servicios de Prevención que deberán tener, como mínimo, los integrantes con la debida cualificación y formación que se establece en el RD. 39/97:

Artículo 50. Plan de Emergencia y Evacuación.

Las Universidades Públicas Andaluzas se comprometen a implantar en cada uno de sus Centros un Plan de Emergencia y Evacuación en plazo no superior a un año, así como a organizar en ellos los equipos de primera intervención y darles a sus integrantes la formación necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 51. Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) anualmente para todo el personal con carácter voluntario.
- b) periódicos y específicos al personal que, por su actividad, estime necesario el **Comité de Seguridad y Salud**.
- c) a todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- d) en los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 52. Protección de trabajadoras embarazadas.

Durante el embarazo de la mujer trabajadora, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto y previa prescripción facultativa o acuerdo del **Comité de Seguridad y Salud**, se le podrá asignar provisionalmente un nuevo puesto de trabajo, con pleno respeto de sus derechos económicos, debiéndose incorporar al puesto originario una vez desaparezca tal riesgo. **La mujer trabajadora embarazada tendrá derecho al permiso necesario para asistir a exámenes médicos prenatales y a clases de preparación al parto, debidamente justificados ante la Gerencia, y siempre que no se puedan realizar fuera del horario de trabajo.**

Artículo 53. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los Centros de trabajo habrá, como mínimo un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto, velando por todo ello el **Comité de Seguridad y Salud**.

Artículo 54. Prendas de trabajo.

1. El **Comité de Seguridad y Salud** velará para que las prendas reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate.
2. Las Universidades proveerán a sus trabajadores y trabajadoras de aquellas prendas y complementos que vengán establecidos como obligatorios por disposiciones en materia de **Prevención de Riesgos Laborales**.
3. Por las Universidades se indemnizará anualmente, a partir del año **200-**, a los trabajadores fijos, o trabajadoras fijas, de plantilla por el desgaste de vestuario **y proporcionalmente al tiempo trabajado al personal contratado**, conforme a lo previsto en el Anexo III. Excepcionalmente la Comisión Paritaria podrá acordar una indemnización diferenciada, en atención a circunstancias específicas de un puesto de trabajo, respecto a los restantes de la misma categoría profesional. **Esta indemnización se hará efectiva en la nómina del mes de marzo.**
4. La Gerencia de cada Universidad determinará, previa negociación 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.

TITULO VIII. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 55. Principios generales.

1. Las retribuciones están constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.
2. La ordenación del pago de gastos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse por parte de las Universidades.
3. Las retribuciones percibidas por los trabajadores y trabajadoras gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
4. Las Universidades estarán obligadas a entregar a los trabajadores y trabajadoras un justificante individual de sus retribuciones periódicas conforme a las disposiciones vigentes.

Artículo 56. Salario base.

1. El salario base es la retribución asignada a cada trabajador o trabajadora por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado.
2. El salario base de cada uno de los cuatro grupos profesionales existentes se establece en el Anexo I.

Artículo 57. Complementos de antigüedad.

1. **Trienios.** Consistirá en una cantidad fijada asimismo en el Anexo I por cada tres años de servicios efectivos, aun cuando no tenga la condición de personal fijo.
2. **Quinquenios.** Consistirá en una cantidad fijada asimismo en el Anexo I por cada cinco años de servicios efectivos, aun cuando no se tenga la consideración de personal laboral fijo.
3. Para el perfeccionamiento de estos complementos se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, en los términos establecidos por la Ley 70/1978, de 26 de diciembre.
4. Se abonará a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos en el caso de los trienios y de cinco o múltiplo de cinco años de servicios efectivos en el caso de los quinquenios.

Artículo 58. Complemento personal no absorbible de antigüedad.

1. Cantidad que perciben algunos trabajadores o trabajadoras para compensar la disminución que experimentaron en el complemento de antigüedad como consecuencia de la homogeneización practicada, con la entrada en vigor del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral de las Universidades Andaluzas.
2. **Cantidad que perciben algunos trabajadores o trabajadoras como consecuencia del establecimiento del complemento de trienio único a la entrada en vigor del IV Convenio Colectivo para el Personal Laboral de las Universidades Andaluzas.**

Artículo 59. Pagas Extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias, que serán de tres al año por importe cada una de ellas, de una mensualidad del salario base, más los complementos de antigüedad, **más complemento de categoría**, se devengarán el día uno de los meses de junio, septiembre y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador o trabajadora en dichas fechas, salvo en los

siguientes casos:

a) En las pagas de junio y diciembre, cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengan no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores, el importe de las mismas se reducirá proporcionalmente según los meses y días efectivamente prestados.

b) En la paga de septiembre, idéntica reducción proporcional tendrá su importe cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día de su devengo no comprenda la totalidad de los doce meses anteriores.

2. El trabajador o trabajadora que cese al servicio de la Universidad antes del devengo de las citadas pagas, tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 60. Complemento de categoría.

1. Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo por razón de la categoría profesional a la que se hallan adscritos y en el que se comprenden el conjunto de factores (a excepción del de nocturnidad) que comportan una concepción distinta del trabajo ordinario.

2. Su cuantía se recoge en el Anexo I y habrá de figurar en las respectivas Relaciones de Puestos de Trabajo de las Universidades.

Artículo 61. Complemento de nocturnidad.

1. Los trabajadores o trabajadoras cuya jornada normal de trabajo se realice en el período comprendido entre las 22 horas y las 7 horas, percibirán en concepto de este complemento la cantidad de **30.000** pesetas mensuales.

2. Los trabajadores o trabajadoras cuya jornada de trabajo se realice parcialmente en el período comprendido entre las 22 horas y las 7 horas, percibirán en este concepto la cantidad proporcional correspondiente respecto de la señalada en el apartado anterior.

Artículo 62. Complemento de residencia.

Los trabajadores o trabajadoras que presten servicio en las ciudades de Ceuta o Melilla percibirán un complemento de residencia equivalente al 25% del salario base.

Artículo 63. Complemento de trabajo en sábados, domingos y festivos.

Los trabajadores o trabajadoras que presten servicios en sábados, domingos o festivos, cuando no disfruten de vivienda, tendrán derecho a una compensación económica de **12.000** pesetas por cada uno de estos días trabajados.

Artículo 64. Complementos personales.

a) Del Grupo III.- Los trabajadores o trabajadoras encuadrados en el Grupo III y que ya estuviesen en dicho Grupo el día 31 de diciembre de 1988 percibirán, mientras no dejen de estar integrados en el mismo en concepto de complemento personal de carácter no absorbible la cantidad de **11.905** pesetas mensuales.

b) De aplicación del artículo 9 del Convenio Colectivo.- Corresponde a las cantidades que figuran en el anexo de retribuciones como consecuencia del mantenimiento de condiciones acordadas con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 65. Complemento personal transitorio.

1. Se integrarán en este concepto retributivo:

a) Las diferencias salariales que pudieran producirse en los supuestos de adecuación por disminución de capacidad del trabajador o trabajadora regulada en el artículo 24.

b) Las diferencias resultantes entre la cuantía del complemento de puesto de trabajo que viniese percibiendo un trabajador o trabajadora y la del complemento de categoría más la del complemento de nocturnidad, en su caso, que le corresponda según el presente Convenio Colectivo, si aquella cuantía fuese mayor.

c) Las diferencias resultantes entre la cuantía de complementos que le corresponda percibir como consecuencia de resolución judicial y los complementos que deba percibir según el presente Convenio Colectivo en la categoría profesional que ocupe.

2. La percepción de este complemento personal estará condicionada a que el trabajador o trabajadora no cambie de categoría profesional con posterioridad al momento en que le fue reconocido.

Artículo 66. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisada a realizar cuando, en comisión de servicios y por orden superior, tenga que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual.

2. Si por tal motivo, el trabajador o trabajadora utiliza su propio vehículo, la indemnización por gastos de desplazamiento será de **35** pesetas por kilómetro.

3. La dieta o cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos de estancia o manutención por razón del servicio encomendado será:

a) Por alojamiento, en su caso, **10.000** pesetas.

b) Por manutención, si deben realizarse las dos comidas principales, **5.500** pesetas.

c) Por manutención, si debe realizarse sólo una comida, **2.725** pesetas.

4. Cuando se trate de viajes fuera del territorio nacional, se aplicará lo previsto en la Orden 22-1-1991 (BOJA núm. 7) y disposiciones que la revisen.

5. Las cuantías señaladas en los apartados anteriores se adaptarán en todo momento a lo que establezcan las disposiciones sobre indemnizaciones por razón de servicio de la Junta de Andalucía.

Artículo 67. Complemento de turno de tarde.

1. Este complemento tiene como objeto retribuir a los trabajadores y trabajadoras que desempeñen sus funciones permanentemente en turno de tarde, o para aquellos que tienen que hacerlo como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 25, apartado 4.b).

2. La retribución por este concepto se establece en **15.000** pesetas.

Artículo 68. Plus de Modernidad y Mejora en la prestación de los servicios.

Se establecerá, con carácter general, para todos los trabajadores y trabajadoras la asignación de un Plus de Mejora y Modernidad en la prestación de servicios. Su importe será de **150.000** íntegras pesetas anuales. Para la percepción de este Plus se establecen los siguientes objetivos a alcanzar, distribuyéndose porcentualmente como a continuación se indica:

1. 1. Para la percepción del 60% del Plus de Modernidad y Mejora en la prestación de servicios:
 - . Cumplimiento efectivo de la jornada de trabajo, considerándose como excepciones al cumplimiento de dicha jornada las siguientes causas justificadas: ausencia por hospitalización, enfermedad grave contagiosa, permiso maternal y accidentes de trabajo. Todo ello sin perjuicio de los derechos que por permisos y licencias prevén este Convenio Colectivo y demás legislación.
 - . A los únicos efectos de percepción del Plus de Modernidad y Mejora en la prestación del servicio y con las excepciones anteriormente mencionadas, se podrá admitir has un 5% del total de horas anuales como no trabajadas, que deberán ser suficientemente acreditadas.

2. 2. Para la percepción del 40% del Plus de Mejora y Modernidad en la prestación del servicio:
 - . Progresiva reducción de la figura de Colaborador Social (INEM) y de servicios por parte de E.T.T.s., para tareas de apoyo a la gestión de servicios.
 - . Distribución y ejecución, por los miembros adscritos al área de trabajo funcional, de las tareas de funcionamiento y mantenimiento de los servicios que les sean propios. Se considerarán excepciones para el cumplimiento de este objetivo las causas de baja laboral.
 - . Cumplimiento en forma y plazos de los distintos procesos administrativos y de gestión y de todas aquellas actuaciones propias del personal laboral.
 - . Cumplimiento de los servicios de carácter extraordinarios que puedan fijarse por la Gerencia, previo informe justificado de los responsables de las Unidades.
 - . Participación, dentro de la jornada de trabajo del personal de la Unidad, en las acciones de adecuación profesional y adaptación a las nuevas tecnologías y métodos de trabajo que se fijen por los correspondientes órganos de gestión.

TITULO IX. JUBILACIÓN.

Artículo 69. Jubilación obligatoria.

1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador o trabajadora la edad de 65 años comprometiéndose la Universidad a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional o en otra distinta que se hubiese creado por transformación de aquélla.
2. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador o trabajadora pueda completar el período de carencia necesario en la cotización a la Seguridad Social para generar el derecho a la pensión de jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador o trabajadora dicho período de carencia.
3. Las Universidades realizarán las previsiones de jubilación con un año de anticipación, informando de ello a la representación sindical, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

Artículo 70. Jubilación voluntaria.

1. Los trabajadores o trabajadoras podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de 64 años en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. La solicitud en tal sentido deberá formalizarse al menos dos meses antes de cumplir dicha edad. Las vacantes producidas por esta causa serán cubiertas de la forma indicada en el artículo anterior.
2. Se establece un incentivo de jubilación voluntaria, que surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva, con arreglo a la siguiente escala:

a) con 60 años de edad..... 1.000.000

b) con 61 años de edad	750.000
c) con 62 años de edad	650.000
d) con 63 años de edad	550.000
e) con 64 años de edad	350.000

Si la jubilación efectiva se produjera transcurridos seis meses desde el cumplimiento de cada una de estas edades, excepto en el supuesto de que se tratara, de los 64 años, en cuyo caso decaería el derecho, el incentivo de jubilación sería el correspondiente a la edad inmediatamente superior de la escala.

TITULO X. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 71. Acción Social.

Se entiende por Acción Social aquellas ayudas encaminadas a elevar la calidad de vida y el bienestar social de los trabajadores de las Universidades Públicas de Andalucía.

Para la concesión de estas ayudas se elaborarán criterios de adjudicación de las ayudas que tengan carácter compensatorio y redistributivo de las rentas.

Artículo 72. Presupuesto para la Acción Social.

Las Universidades Públicas de Andalucía contemplarán en sus Presupuestos una partida destinada para la Acción Social por un importe del 1'5% de la masa salarial, entendiéndose por masa salarial el importe del Capítulo I de sus Presupuestos deducidos los gastos en Seguros Sociales y la propia Acción Social.

La partida presupuestaria destinada a la Acción Social tendrá un incremento anual igual al porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de cada año.

Artículo 73. Modalidades.

Las ayudas de Acción Social se distribuirán en dos grandes bloques:

- - **Acción Social automática**, entendiéndose como tal el conjunto de medidas que constituyen un derecho universal garantizado a todo el personal de las Universidades Públicas de Andalucía y/o sus familiares que reúnan los requisitos establecidos en la normativa reguladora de cada modalidad.

Comprenden la Acción Social Automática:

- ➤ Complemento del subsidio por la contingencia de Incapacidad Transitoria hasta el 100% de la retribución del trabajador.
- ➤ Indemnización por fallecimiento(*).
- ➤ Premio de Jubilación (*).

Si bien, en cuanto a las prestaciones señaladas con (*) se sustituirán por un Plan de Pensiones en cada universidad. A tal efecto, las Universidades Públicas de Andalucía se comprometen a hacer las gestiones oportunas para hacer esto una realidad.

- - **Acción Social no automática**, resto de ayudas no contempladas en el apartado anterior y que tienen como criterio prioritario de adjudicación es inversamente proporcional al nivel de renta per cápita de la unidad familiar.

Esta modalidad comprende las siguientes modalidades distribuidas en 4 grandes áreas :

- ➤ Ayudas para gastos escolares, con los siguientes subconceptos:
 - - Ayudas para la adquisición de libros de texto y material escolar.
 - - Ayudas para guarderías.
 - - Guarderías subvencionadas por la propia Universidad.
 - Compensación de matrícula por realización de estudios universitarios.
- ➤ Área asistencial, que comprende los siguientes subconceptos:
 - - Ayudas para tratamientos médicos.
 - - Ayudas para la adquisición de material ortopédico, prótesis dentales y lentes correctoras.
 - - Educación especial e integración de minusválidos.
 - - Gastos de especial necesidad.
- ➤ Área de transportes y comedor.
 - - Ayudas al transporte.
 - - Ayudas a comedor.
- ➤ Préstamos y anticipos:
 - - Préstamos para adquisición de vivienda.
 - - Anticipos reintegrables.
 - Atención a necesidades especiales o de emergencia.

Artículo 74. Distribución del fondo de Acción Social.

De la partida presupuestaria destinada a la Acción Social se dedicará el 60% a la Acción Social automática y el 40% a la Acción Social no automática, este último porcentaje tendrá carácter de mínimo garantizado, no pudiéndose retraerse cantidad alguna de este montante aunque el 60% de la Acción Social automática resultase insuficiente para cubrir el gasto.

El 40% de la Acción Social no automática se distribuirá de la siguiente forma:

- - 40% se destinará a Ayudas para gastos escolares.
- - 30% se destinará al Área Asistencial.
- - 20% se destinará al Área de transportes y comedor.
- - 10% se destinará a Préstamos y anticipos, a 31 de diciembre la cantidad computada por este concepto se integrará en los Planes de Pensiones de las UU.AA.

Artículo 75. Beneficiarios

Los beneficiarios de la Acción Social serán:

- - P.D.I. (en todas sus modalidades de contratación), P.A.S. funcionario (de carrera e interino) y P.A.S. laboral (tanto con contrato indefinido como de duración determinada) que estén en situación de activo y que reciban sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los Presupuestos de la Universidad, en los conceptos a los que pueden optar legalmente.
- - Integrantes de la unidad familiar de los anteriores, según normativa de las diferentes convocatorias.
- - Cuando el solicitante no hubiese prestado servicios en la totalidad del año anterior a la convocatoria recibirá la parte proporcional al tiempo trabajado, de igual modo se procederá en los casos que los servicios prestados no sean a tiempo completo.
- - Para personal con contrato de duración determinada deberán, además, cumplir el requisito de haber prestado servicios durante 3 meses ininterrumpidos en los 5 meses anteriores a la convocatoria.

TITULO XI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 76. Derechos de los trabajadores y trabajadoras.

1. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer en el Centro libremente sus opiniones sobre el particular.
2. Realización de Asambleas en las Universidades previa comunicación a las Gerencias en un plazo de cuarenta y ocho horas, para las que dispondrán de cuarenta horas anuales dentro del horario de trabajo. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales legalmente constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla.
3. Las Secciones Sindicales dispondrán de veinte horas anuales siempre que alcancen el diez por ciento de la plantilla laboral. Estas horas se reducirán a diez anuales en el caso de que el índice de afiliación sea inferior al 10%. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán contabilizadas para los convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso necesario para este tipo de asambleas será de veinticuatro horas.
4. En todo momento se garantizará el mantenimiento de servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de asambleas.
5. Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que estén afiliados.

Artículo 77. Derechos de los Comités de Empresa.

Los Comités de Empresa tendrán como mínimo los siguientes derechos:

1. Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores o trabajadoras que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad en función del número de trabajadores o trabajadoras son:
 - Universidad de hasta doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras: 40 horas.
 - Universidad de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores o trabajadoras: 50 horas.
 - Universidad de más de quinientos trabajadores o trabajadoras: 75 horas.

Cuando la Universidad tenga centros de trabajo en distintas localidades, el crédito horario mensual se incrementará en diez horas.

2. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes, requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Gerencia sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador o trabajadora. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador o trabajadora a realizar sus actividades representativas.
3. Los Comités de Empresa podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales de uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa a la Gerencia de la Universidad. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.
4. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Administración, **así como reuniones del Comité de Seguridad y Salud**. Los miembros del Comité de Empresa y representantes de los sindicatos que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación.

5. Los miembros de los Comités de Empresa gozarán de una protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después en el cese del cargo.

6. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa un local adecuado provisto de teléfono, ordenador, fotocopiadora, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho asimismo, a la utilización de fotocopiadora y multcopistas existentes en la Universidad, todo ello para facilitar información a sus representados.

7. Se facilitará a cada Comité de Empresa tabloneros de anuncios para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles.

8. Los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité de Empresa motivados por actos de representación serán abonados por las Universidades.

Artículo 78. Derechos de las Centrales Sindicales y Afiliados.

1. Cada organización sindical firmante del presente Convenio, podrá solicitar, mediante escrito dirigido al Presidente de la Comisión Paritaria y a las Gerencias de las Universidades, la dispensa total de asistencia al trabajo de ocho trabajadores o trabajadoras que presten servicios en las Universidades Andaluzas. Las Universidades garantizarán a los afectados en situación de dispensa para asistir al trabajo mientras subsista esta circunstancia, el respeto de su puesto de trabajo, sus retribuciones y el mantenimiento de todos los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual.

2. Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en la Universidad cuando la plantilla exceda de 100 trabajadores o trabajadoras. Las Secciones Sindicales constituidas como tales tendrán los siguientes derechos:

a) Disponer de un local cuando el índice de afiliación exceda del 10%.

b) Nombrar un Delegado cuando el índice de afiliación exceda del 10%. Los Delegados podrán dedicar a sus actividades sindicales las mismas horas de que dispongan los miembros del Comité de Empresa de la Universidad de que se trate.

c) Disponer de un tablón de anuncios en sitio adecuado que garantice la información para todos los trabajadores o trabajadoras.

3. Serán funciones de los Delegados Sindicales que ceñirán sus tareas a la realización de las actividades sindicales que le sean propias:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y las Universidades.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del **Comité de Seguridad y Salud**, con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación a los que tenga el Comité de Empresa de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

d) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los trabajadores o trabajadoras en general y, a los afiliados al Sindicato.

e) Serán informados y oídos por la Universidad con carácter previo:

-Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

-En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores o trabajadoras cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción de la Universidad que, pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores o trabajadoras.

-La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Los gastos de desplazamiento, de los miembros de las Centrales Sindicales, por actos de preparación y asistencia a la Comisión Negociadora y Paritaria del Convenio Colectivo, serán abonados por las Universidades.

TITULO XII. MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS.

Artículo 79. Mediación.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio requerirá, para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a la que se reconoce, por las partes, como instancia en cuyo seno podrá intentarse la solución de dicho conflicto.

2. La Comisión Paritaria deberá reunirse a tal efecto dentro de los 30 días siguientes a que tenga entrada en su Secretaría la comunicación del conflicto colectivo. En caso contrario, quedará expedita la vía jurisdiccional correspondiente.

3. Reunida la Comisión Paritaria para tratar el conflicto colectivo, ésta podrá acordar la solución al mismo o las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida. De no alcanzarse un acuerdo, los promotores del conflicto podrán instar la vía jurisdiccional.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-

1. A efectos del presente Convenio se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el trabajador o trabajadora de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia. Las parejas de hecho tendrán la misma consideración a los efectos previstos en el presente Convenio Colectivo que las parejas de derecho.

2. Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero y Orden Ministerial de 8 de marzo de 1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Segunda.

-Por las Universidades se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores o trabajadoras con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

Tercera.

-Cualquier colectivo que vaya a ser integrado en el presente Convenio ha de serlo previa negociación con las centrales sindicales firmantes del mismo.

Cuarta.

-Los trabajadores o trabajadoras que ostenten la condición de fijos discontinuos y ocupen plazas que figuren como tal carácter en la Relación de Puestos de Trabajo, adquirirán la condición de trabajadores fijos o trabajadoras fijas con prestación de servicios continuados, cuando por modificación de la citada relación de puestos el puesto que ocupe pase a ser de actividad permanente.

Quinta.

-El número de horas de exposición corporal efectiva de los Modelos en Vivo, en clases de 2 ó 3 horas, no podrá ser superior a cuatro diarias ni a veinte semanales, no computándose a estos efectos las pausas que deban hacerse durante la exposición. Entre clase y clase, habrá de mediar, al menos, una hora de descanso. La permanencia en el Centro hasta completar la jornada laboral estará dedicada a la preparación de la exposición y recuperación física. En los días que no tengan carácter de lectivos según el calendario académico aprobado por la Universidad, el Modelo en Vivo realizará los trabajos de colaboración que se le encomienden en el Centro en tareas que no impliquen especial cualificación y se correspondan con funciones de otras categorías correspondientes a su mismo grupo profesional.

Sexta.

La cuantía que cada trabajador viniese percibiendo por complemento de antigüedad hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se integrará en el complemento no absorbible de antigüedad establecido en el artículo 49.2 del presente articulado.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.

-La Comisión Paritaria se constituirá dentro de los 15 días siguientes al de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía».

Segunda.

En la primera sesión de la Comisión Paritaria se constituirán las Subcomisiones correspondientes para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 37 y 58 y se adoptarán los acuerdos pertinentes sobre el Reglamento de funcionamiento interno.

Tercera

Este Convenio colectivo entrará el vigor al día siguiente de su publicación en B.O.J.A.

ANEXO I

Al objeto de poder recuperar el poder adquisitivo perdido durante los años de congelación salarial, proponemos una subida salarial del 10% en los siguientes conceptos retributivos:

- - Salario base.
- - Complemento personal no absorbible.
- - Complemento no absorbible de antigüedad.
- - Complemento de Categoría.

Los siguientes complementos quedan establecidos en las siguiente cuantías:

- - Complemento de nocturnidad 30.000.
- - Complemento por trabajos en sábados, domingos y festivos 12.000.
- - Complemento por trabajos en turno de tarde 15.000.
- - Trienios 7.500.
- - Quinquenios 10.000
- - Plus de Mejora y Modernidad en la prestación del servicio 150.000.

REVISIÓN DEL ABANICO DE COMPLEMENTOS DEL PUESTOS DE TRABAJO

GRUPO I y II : 3 COMPLEMENTOS DIFERENCIADOS

- - Director de Servicios.
- - Subdirector de Servicios.
- - Resto de Categorías.

GRUPO III: 2 COMPLEMENTOS DIFERENCIADOS

- - Categorías que conlleven una especial responsabilidad o cualificación.
- - Resto de categorías.

GRUPO IV: 2 COMPLEMENTOS DIFERENCIADOS

- - Categorías que conlleven una especial responsabilidad o cualificación.
- - Resto de categorías.

ANEXO II

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL III CONVENIO COLECTIVO

CATEGORÍAS A CREAR

TÉCNICO AUXILIAR DE AULA DE INFORMÁTICA

FUNCIONES:

- - Apertura, control y cierre de las aulas de informática.
- - Cuidará de proveer el material consumible informático y cualquier otro material necesario para el funcionamiento del servicio.
- - Almacenamiento, identificación, ordenación y limpieza del material y equipo a su cargo.
- - Dar cuenta al Técnico Especialista de cualquier anomalía observada en el servicio.

TÉCNICO ESPECIALISTA DE AULA DE INFORMÁTICA

- A establecer en la negociación.

TÉCNICO AUXILIAR DE CENTRO

FUNCIONES:

Además de las funciones propias de los Ayudantes de Servicios de Conserjería, se encargará de:

- - Atención y manejo de los equipos del área de reprografía y publicaciones, así como su vigilancia y conservación, la atención al público, control interno de los trabajos realizados y la clasificación y ordenación del material de reprografía.
- - Vigilancia, conservación, mantenimiento y traslado del material audiovisual, su clasificación y manejo. Auxiliando en las tareas de montaje de videos y otros aparatos audiovisuales que no exigen una especialización técnica con el apoyo y, en su caso, supervisión de los Servicios Técnicos de Medios Audiovisuales.

TÉCNICO AUXILIAR DE LIMPIEZA.

FUNCIONES:

Además de las propias de los ayudantes de Servicio de limpieza, realiza labores que impliquen la utilización de medios mecánicos.

COORDINADOR DEL SERVICIO DE LIMPIEZA

FUNCIONES:

Es el trabajador que, siguiendo las instrucciones de sus superiores, coordina los trabajos de los Ayudantes de Servicio de Limpieza en un campus o centro, sin perjuicio de realizar, cuando se considere necesario, el trabajo propio de los Técnicos Auxiliares del Servicio de Limpieza.

TÉCNICO ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO DE BARCO.

FUNCIONES:

- - Realización de los trabajos de mantenimiento y reparación de las instalaciones existentes en el barco bajo la dirección de su inmediato superior.
- - Colabora en la organización de las actividades que organice el servicio.
- - Realización de las funciones propias de marinero de barco.
- - Mantener el buen funcionamiento de las instalaciones y dependencias a su cargo en lo concerniente a su oficio.
- - Adoptar las medidas oportunas para la debida organización y ejecución de los trabajos que les han sido encomendados por sus superiores.
- - Comunicar cualquier anomalía observada en el barco que no pueda resolver directamente.
- - Control y conservación del equipamiento y material a su cargo, cuidando del buen uso y de la economía de los mismos.
- - Reparación elemental del equipamiento y material a su cargo, siempre que no implique especial dificultad técnica.

TECNICO ESPECIALISTA DE ESTABULARIO

FUNCIONES:

- - Comprobación del funcionamiento, calibración y control del equipo y material a su cargo.
- - Colaboración en la obtención de muestras y preparaciones, resultados y registros.

- - Cálculo de datos definitivos.
- - Control y archivo de las muestras y preparaciones, resultados y registros.
- - Colaboración en demostraciones, experiencias y en el montaje de nuevas técnicas.
- - Manejo de los animales de experimentación.
- - Almacenamiento, identificación y ordenación del instrumental.
- - Mantenimiento y conservación del material y equipo a su cargo.

TÉCNICO SUPERIOR DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

TÉCNICO G. MEDIO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

TÉCNICO ESPECIALISTA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

- - Funciones establecidas en el Decreto que regula los Servicios de Prevención.

TÉCNICO DE GRADO MEDIO EN TELECOMUNICACIONES Y NN.TT.

- A establecer en la negociación.

TÉCNICO ESPECIALISTA EN TELECOMUNICACIONES Y NN.TT.

- A establecer en la negociación.

MODIFICACIÓN DE CATEGORÍAS

Unificar las siguientes categorías:

- - Técnico Superior de Apoyo a la Docencia e Investigación de Servicios Generales de Investigación con su homólogo de Centros y Departamentos, que pasará a denominarse **Técnico Superior de Apoyo a la Docencia e Investigación cobrando el complemento de Servicios Generales de Investigación.**
- - Técnico de Grado Medio de Apoyo a la Docencia e Investigación de Servicios Generales de Investigación con su homólogo de Centros y Departamentos, que pasará a denominarse **Técnico de Grado Medio de Apoyo a la Docencia e Investigación cobrando el complemento de Servicios Generales de Investigación.**
- - Técnico Especialista de Laboratorio Servicio General de Investigación y su homólogo en Centros y Departamentos pasando a denominarse **Técnico Especialista de Apoyo a la Docencia e Investigación cobrando el complemento de Servicio General de Investigación.**
- - Técnico Auxiliar de Laboratorio pasará a denominarse **Técnico Auxiliar de Apoyo a la Docencia e Investigación**
- - Técnico Auxiliar de Instalaciones Deportivas pasará a denominarse **Técnico Especialista de Instalaciones Deportivas obras, mantenimiento y equipamiento cobrando el complemento de STOEM añadiendo funciones de mantenimiento de pistas.**
- - Coordinador de Servicios pasará a denominarse **Encargado de Equipo del área de Conserjería pasando a percibir el complemento del Encargado de Equipo de STOEM** añadiendo a las actuales funciones las siguientes:
 - - Asume responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales de su Centro, en la medida que sea acordado en cada universidad entre Gerencia y Comité de Empresa.
 - - Se responsabiliza de velar por el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras a su cargo, y de darles a conocer las normas de evacuación y seguridad establecidas en la

universidad.

- - Supervisa el material dispuesto para la seguridad del Centro o servicios, comunicando cualquier anomalía detectada.
- - Utiliza los medios informáticos, colaborando en la modernización y aplicación de nuevas tecnologías en los Servicios de Conserjería.
- - Es responsable de la adecuación horaria y climática de los sistemas de calefacción y acondicionamiento de aire.

TÉCNICO AUXILIAR DE SEGURIDAD pasarán a denominarse Controladores de Edificios Públicos, con las siguientes funciones:

TÉCNICO ESPECIALISTA BIBLIOTECA, ARCHIVO Y MUSEOS

Unificar funciones de Técnico Auxiliar y Técnico Especialista.

Establecimiento de dos especialidades en la categoría de Técnico Auxiliar de Hostelería con las siguientes funciones diferenciadas:

TÉCNICO AUXILIAR DE HOSTELERÍA (COCINA)

- - Colabora con el Técnico Especialista en la preparación de las materias primas y comidas bajo la supervisión de éste.
- - Le corresponde realizar la limpieza propia del servicio, tal como mesas de trabajo, maquinaria, menaje, etc.
- - Realiza el servicio de las comidas en las mesas calientes.
- - Realiza las funciones propias del office.

TÉCNICO AUXILIAR DE HOSTELERÍA (COMEDOR)

- - Realiza la limpieza general del salón comedor y cocina.
- - Realiza la limpieza general de los servicios y zonas comunes.
- - Cuidará del estado de conservación y limpieza de la maquinaria y del material a su cargo.
- - Estará a cargo de las funciones de lavandería, limpieza y retirada de contenedores y cubos de basura.
- - Realiza las funciones propias del office.

TÉCNICO AUXILIAR DE SERVICIOS DE CONSERJERÍA

Nueva Redacción de funciones:

Es el trabajador o trabajadora que, además de realizar las funciones establecidas para los Ayudantes de Servicio de Conserjería, colabora con el Encargado de Equipo del área de Conserjería en el desempeño de los cometidos de éste y lo sustituirá, asumiendo sus cometidos, en el caso que exista Encargado de Equipo en su mismo turno y Centro y no por ausencias superiores a tres días.

CATEGORÍAS A EXTINGUIR

Además de las ya existentes en el III Convenio Colectivo:

- TÉCNICO AUXILIAR DE BIBLIOTECA, ARCHIVO Y MUSEOS.

-AYUDANTE DE SERVICIOS DE CONSERJERÍA: el personal adscrito a esta categoría se integrará en las nuevas categorías de Técnico Auxiliar de Centro.

-AYUDANTE DE SERVICIOS DE LIMPIEZA: se integrará en las categorías de Técnico Auxiliar de Limpieza y Técnico Auxiliar de Limpieza Coordinador de Campus.

-AYUDANTE DE OFICIOS DE SERVICIOS TÉCNICOS (OBRAS, EQUIPAMIENTO Y MANTENIMIENTO): se integrarán en la categoría de Técnico Auxiliar homóloga.

Para la integración de este personal en las nuevas categorías se establecerá un plan plurianual de transformación de plazas que permita la supresión del Grupo V. Los trabajadores se integrarán en la nueva categoría a través de un concurso de méritos en el que se valore, fundamentalmente, la superación de un curso de formación impartido por cada Universidad que capacite para el desempeño de las nuevas funciones.

-TECNICO AUXILIAR DE SERVICIOS DE CONSERJERÍA: se integrarán, automáticamente en la categoría de Técnico Auxiliar de Centro.

Para el personal que en la actualidad esté desempeñando las funciones de T.A. de Servicios de Conserjería sustituyendo al Coordinador de Servicios de forma permanente y realizando sus funciones, estas plazas se transformarán en plazas de Coordinador de Servicios Encargado de Equipo.

-TÉCNICO AUXILIAR DE SEGURIDAD. Estos trabajadores están en la actualidad a extinguir.

-MODELO EN VIVO.

ANEXO III

INDEMNIZACIÓN POR GASTOS DE PRENDAS DE TRABAJO

Según lo previsto en el **art. 45** del presente Convenio Colectivo, se establece para los años 200- y 200- una indemnización por gastos de prendas de trabajo que será percibida, junto a la nómina del mes de marzo, **por los trabajadores fijos y contratados eventuales, en el caso del que el tiempo de servicios prestados no comprenda la totalidad del año anterior, el importe de la indemnización se reducirá proporcionalmente según los meses y días efectivamente prestados.**

El importe de la indemnización para cada uno de los años será el siguiente:

- - Trabajadores incluidos en el apartado 1: 80.000 ptas.
- - Trabajadores incluidos en el apartado 2: 60.000 ptas.
- - Trabajadores incluidos en el apartado 3: 50.000 ptas.