

BOA núm. 86 de 19/7/2000

**CONVENIO COLECTIVO DEL
PERSONAL LABORAL DE LA
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA**

INDICE

TITULO I. DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Art. 1. Partes del Convenio.

TITULO II. CONDICIONES DE APLICACION Y VIGENCIA

Art. 2. Ambito funcional y territorial

Art. 3. Ambito personal

Art. 4. Ambito temporal, revisión, prórroga y denuncia

Art. 5. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas..

Art. 6. Unidad de convenio

TITULO III. COMISION DE INTERPRETACION, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACION DEL CONVENIO.

Art. 7. Creación.

Art. 8. Composición.

Art. 9. Funciones.

Art. 10. Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.

TITULO IV. ORGANIZACION Y PLANIFICACION DEL TRABAJO

Art. 11. Competencias sobre organización del trabajo.

Art. 12. Objetivos y criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Art. 13. Relaciones de Puestos de Trabajo.

Art. 14. Reorganización y reestructuraciones administrativas.

Art. 15. Planificación de recursos humanos y Planes de Empleo.

Art. 16. Derechos y deberes de los trabajadores

TITULO V. INGRESO Y ACCESO A GRUPOS Y CATEGORIAS LABORALES DE LA UNIVERSIDAD

Art. 17. Provisión de plazas e ingreso en la administración universitaria

CAPITULO I. PROMOCION INTERNA.

Art. 18. Normas generales

Art. 19. Promoción a plazas de categorías profesionales de grupo superior

Art. 20. Promoción a plazas de categorías profesionales del mismo grupo

CAPITULO II. INGRESO POR TURNO LIBRE

Art. 21. Oferta de empleo público.

Art. 22. Sistemas de selección.

Art. 23. Convocatoria y procedimiento selectivo.

Art. 24. Organos de selección.

Art. 25. Aspirantes.

Art. 26. Adquisición de la condición de personal laboral fijo de plantilla.

Art. 27. Tipos de contrato.

TITULO VI. PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 28. Formas de provisión.

CAPITULO I. PROVISION DE PUESTOS MEDIANTE CONCURSO

Art. 29. Convocatorias, requisitos y condiciones.

Art. 30. Tipos de concurso.

Art. 31. Baremos.

Art. 32. Comisión de valoración.

Art. 33. Resolución y toma de posesión.

Art. 34. Remoción del puesto.

CAPITULO II. LIBRE DESIGNACION

Art. 35. Procedimiento

CAPITULO III. OTRAS FORMAS DE PROVISION DEFINITIVA

Art. 36. Otras formas de provisión.

CAPITULO IV. PROVISION TEMPORAL POR PERSONAL FIJO

Art. 37. Adscripción provisional.

Art. 38. Comisión de servicios.

Art. 39. Encomienda de funciones.

Art. 40. Atribución temporal de funciones.

CAPITULO V. PERSONAL LABORAL NO PERMANENTE

Art. 41. Normas generales.

Art. 42. Listas de espera.

Art. 43. Tipos de contratos.

Art. 44. Prohibición de conversión en contrato fijo de plantilla.

TITULO VII. CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 45. Sistema de clasificación

Art. 46. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos.

Art. 47. Grupos profesionales.

Art. 48. Areas funcionales

Art. 49. Modificaciones de la categoría profesional.

TITULO VIII. FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Art. 50. Principios generales.

Art. 51. Comisión de Formación.

Art. 52. Planes de Formación.

Art. 53. Tiempo para la formación

Art. 54. Permisos para la formación.

TITULO IX. JORNADA Y REGIMEN DE TRABAJO

Art. 55. Calendario laboral.

Art. 56. Jornada de trabajo.

Art. 57. Jornada reducida.

Art. 58. Horario

Art. 59. Descansos y ausencias.

- Art. 60 Cumplimiento del horario y jornada.
- Art. 61. Compensaciones.
- Art. 62. Horas extraordinarias.

TITULO X. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

- Art. 63. Vacaciones.
- Art. 64. Permisos retribuidos.
- Art. 65. Licencias.

TITULO XI. SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO

- Art. 66. Suspensión con reserva de puesto de trabajo
- Art. 67. Excedencia voluntaria.
- Art. 68. Excedencia por el cuidado de hijos y familiares.
- Art. 69. Excedencia forzosa.
- Art. 70. Reingreso al servicio activo.
- Art. 71. Extinción del contrato de trabajo.
- Art. 72. Jubilación.

TITULO XII. REGIMEN DISCIPLINARIO

- Art. 73. Graduación de las faltas
- Art. 74. Sanciones.
- Art. 75. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.
- Art. 76. Tramitación y procedimiento sancionador.
- Art. 77. Denuncias a instancia de parte.

TITULO XIII. SALUD LABORAL

- Art. 78. Principios generales
- Art. 79. Acción preventiva y política preventiva.
- Art. 80. El Comité de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención
- Art. 81. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.
- Art. 82. Medidas de protección personal y equipos de trabajo.
- Art. 83. Vigilancia de la salud.
- Art. 84. Protección de la salud.
- Art. 85. Incapacidad temporal.
- Art. 86. Absentismo.

TITULO XIV. RETRIBUCIONES

- Art. 87. Estructura salarial.
- Art. 88. Salario base.
- Art. 89. Pagas extraordinarias
- Art. 90. Complementos personales.
- Art. 91. Complementos de puesto de trabajo.
- Art. 92. Complementos de calidad y cantidad.
- Art. 93. Retribuciones en especie.
- Art. 94. Percepciones no salariales.
- Art. 95. Retribuciones por jornada reducida y cálculo de deducciones.

TITULO XV. ACCION SOCIAL

- Art. 96. Acción social.
- Art. 97. Seguros.
- Art. 98. Anticipos y préstamos

TITULO XVI. DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y DE REUNION DEL PAS

- Art. 99. Principios generales

CAPITULO I. DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

- Art. 100. Elecciones sindicales.
- Art. 101. Representantes unitarios de los trabajadores.
- Art. 102. Delegados Sindicales.
- Art. 103. Medios y locales.
- Art. 104. Cuota sindical.
- Art. 105. Comité Intercentros

CAPITULO II. DERECHOS DE REUNION

- Art. 106. Las Asambleas de trabajadores.
- Art. 107. Permisos retribuidos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Disposición adicional primera.
- Disposición adicional segunda.
- Disposición adicional tercera.
- Disposición adicional cuarta.
- Disposición adicional quinta.
- Disposición adicional sexta.
- Disposición adicional séptima.
- Disposición adicional octava.
- Disposición adicional novena.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Disposición transitoria primera.
- Disposición transitoria segunda.
- Disposición transitoria tercera.
- Disposición transitoria cuarta.
- Disposición transitoria quinta.

DISPOSICION FINAL

ANEXO I de Retribuciones

TITULO I

DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Artículo 1. Partes del Convenio.

Las partes que conciertan este Convenio son la Universidad de Zaragoza, representada por el Excmo. Sr. Rector Magnífico como persona que ostenta la capacidad de contratar y convenir, y las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO), Confederación General del Trabajo (CGT) y Unión Sindical Obrera (USO), en representación del personal laboral afectado.

TITULO II

CONDICIONES DE APLICACION Y VIGENCIA

Artículo 2. Ambito funcional y territorial.

El presente Convenio es de aplicación a la Universidad de Zaragoza, y a aquéllas que se adhieran mediante compromiso escrito de sus representantes legales respectivos. El presente Convenio será de aplicación en el distrito de la Universidad de Zaragoza.

Artículo 3. Ambito personal.

1. El presente convenio regula las relaciones jurídico-laborales entre la Universidad de Zaragoza y los trabajadores que prestan sus servicios en la misma. Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en virtud de la relación jurídico-laboral común formalizada en contrato firmado por el interesado y por el Excmo. Sr. Rector Magnífico, percibiendo sus retribuciones con cargo a las partidas correspondientes del Presupuesto de Gastos de la Universidad de Zaragoza.

2. No se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio:

- a). El personal docente e investigador con relación jurídico-laboral con la Universidad.
- b). Los trabajadores con contratos vinculados exclusivamente al desarrollo de programas, proyectos y contratos de investigación, o a estudios propios de la Universidad, excepto en los preceptos relativos a retribución y jornada.
- c). Las relaciones jurídico-laborales contempladas en los art. 1.3 y las especiales del art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- d). El personal que, excepcionalmente y previa negociación, tenga una relación laboral que se haya formalizado o formalice expresamente fuera de convenio.

3. El uso genérico del masculino en este documento se asume como una característica de la lengua castellana.

Artículo 4. Ambito temporal, revisión, prórroga y denuncia.

1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Aragón, salvo las excepciones que expresamente se establecen, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002.

2. Durante los años 2000, 2001 y 2002 se aplicarán las condiciones económicas y retributivas pactadas en este convenio y que se incorporan como Anexo I. En lo referido a los incrementos retributivos anuales se estará a lo dispuesto en la ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, sin perjuicio de los posibles acuerdos de ámbito legal y regional que pudiesen ser de aplicación.

3. El presente Convenio se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa del mismo, por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

4. Denunciado el Convenio, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones, en el plazo máximo de un mes. Una vez denunciado, y hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio permanecerá vigente en su totalidad.

Artículo 5. Compensación y absorción y condiciones más beneficiosas

1. Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio compensarán, en su totalidad, las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdos de la Universidad, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel retributivo total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

3. La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, por estimar que en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

4. Se respetarán, manteniéndose estrictamente "ad personam", las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengan derivadas de norma preexistente o convenida colectivamente.

Artículo 6. Unidad de Convenio.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica las condiciones no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.

2. Los artículos y disposiciones que contiene el Convenio se aplicarán con preferencia a otras cualesquiera; con carácter supletorio y en todo lo no previsto en el mismo serán de aplicación las disposiciones autonómicas y estatales de carácter general que sean de aplicación.

3. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

TITULO III

COMISION DE INTERPRETACION, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACION DEL CONVENIO

Artículo 7. Creación.

1. Dentro del mes siguiente a la publicación en el BOA de este Convenio se constituirá la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (en adelante CIVEA) del mismo, para el examen y resolución de cuantas cuestiones se deriven de su interpretación, vigilancia y aplicación.

2. La CIVEA dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su constitución redactará y aprobará su reglamento de funcionamiento, donde se recogerá su finalidad; composición; reconocimiento; sede; reuniones; actas; vinculación, validación y publicación de acuerdos; resoluciones de discrepancias; vigencia; creación de subcomisiones, y cuantos asuntos se considere necesario para un mejor desarrollo de sus funciones.

3. La CIVEA continuará vigente hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio que sustituya al actual. Los acuerdos adoptados tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo. Los de carácter general se publicarán en el Boletín Oficial de Aragón.

Artículo 8. Composición.

1. La CIVEA estará integrada por 10 vocales, cinco de cada una de las partes. Los miembros de la parte social serán designados por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, cuyo voto estará ponderado en función de la representación electoral obtenida en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral. Los miembros podrán ser diferentes en cada reunión y, en caso de cambio, serán designados por cada una de

las partes. Se podrán nombrar hasta dos asesores por cada parte y reunión, con voz pero sin voto.

2. Serán derechos y obligaciones de los integrantes de la Comisión:
 - a) Participar como miembros activos de la citada Comisión para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades y puestos.
 - b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica aplicable.
 - c) Trasladar a la Comisión las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen los trabajadores.

Artículo 9. Funciones.

Serán funciones de esta Comisión, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer e informar las cuestiones que derivadas de la aplicación del presente convenio se planteen por ella misma, la Gerencia, los órganos de representación, o los trabajadores.
- d) Estudiar, proponer e informar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías laborales y especialidades.
- e) Recibir, conocer y estudiar, para coordinar actuaciones, los expedientes de clasificación profesional suscitados con motivo de la eventual adhesión o integración en este Convenio de personal procedente de otros convenios u organismos.
- f) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos.
- g) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

Artículo 10. Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.

1. Los conflictos que se originen durante la vigencia del presente Convenio como consecuencia de la interpretación divergente de alguna o algunas de las cláusulas convencionales por las partes firmantes o por alguno o algunos de sus destinatarios, deberán ser presentados ante la CIVEA quién los resolverá mediante acuerdo por escrito en un plazo máximo de 45 días. Este acuerdo será vinculante para las partes.

2. La CIVEA se podrá abstener de intervenir en aquellos casos en que las reclamaciones se hayan tramitado simultáneamente por la vía judicial.

3. Siendo conscientes las partes firmantes de este Convenio de la conveniencia de llegar a una solución extrajudicial de la conflictividad laboral, tanto en su vertiente individual como colectiva, se faculta a la CIVEA para que antes del 31 de diciembre de 2000, desarrolle un sistema de solución extrajudicial de conflictos, a través de su incorporación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje o por los medios que considere más adecuados.

TÍTULO IV

ORGANIZACION Y PLANIFICACION DEL TRABAJO

Artículo 11. Competencias sobre organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Universidad y corresponde su aplicación práctica al Gerente, en el marco de la legislación vigente, de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza y de lo previsto en este Convenio sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

Artículo 12. Objetivos y criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1. El objetivo de la organización del trabajo en la Universidad es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios que presta a la sociedad y a la comunidad universitaria, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas para cubrir las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de los trabajadores.
- h) La adopción de las necesarias medidas en salud laboral que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.
- i) La concertación social.

Artículo 13. Relaciones de Puestos de Trabajo.

1. Las Relaciones de Puestos de Trabajo (en adelante RPT), de acuerdo con la legislación vigente, son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y donde se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, realizándose la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo a través de ellas.

2. Las propuestas de elaboración y modificación de las RPT del personal de administración y servicios de la Universidad se efectuarán por el Gerente de la Universidad con carácter anual, previa negociación con el Comité Intercentros de las normas y criterios generales conforme a las cuales se elaborarán las mismas. La modificación de la RPT derivada de la aplicación directa de este Convenio se acordará entre ambas partes.

En la RPT se incluirán entre otros aspectos los relativos a: adscripción de puestos a personal funcionario, eventual o laboral; forma de provisión; adscripción de los puestos a grupos profesionales, categorías y en su caso especialidades; retribuciones; características específicas; requisitos profesionales; jornadas y horarios; funciones y otras circunstancias que pudiesen afectar al puesto. Cuando se encuentre elaborada la evaluación de riesgos de puestos de trabajo se estudiará la forma de incluir sus resultados en la RPT.

3. El personal que desempeñe puestos de trabajo obtenidos por el sistema de concurso cuya forma de provisión se modifique en la RPT por la de libre designación estará sujeto en lo que respecta a la posibilidad de su cese al sistema de libre designación. Este último sistema será aplicable, en cualquier caso, con ocasión del cese de quienes obtuvieron su puesto por libre designación.

Artículo 14. Reorganización y reestructuraciones administrativas.

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

Artículo 15. Planificación de recursos humanos y planes de empleo.

1. Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos de la Universidad se tendrán presentes los siguientes criterios:

- a) Definición de necesidades reales de personal para la correcta adecuación de unidades y plantillas.
- b) Consideración de empleo permanente en aquellos colectivos o puestos de trabajo en que se concluya su necesidad estructural, convirtiendo el empleo temporal en estable.
- c) Tendencia a la estabilidad y consolidación del empleo.
- d) Articulación de las medidas necesarias a través de Planes de Empleo, incluyendo la reasignación de puestos de trabajo dentro del mismo municipio.

2. La Universidad podrá elaborar planes de empleo, referidos tanto a personal laboral exclusivamente como conjuntos con el personal funcionario, previa negociación con el Comité Intercentros de todas las medidas que afecten al personal. Contendrán las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios existentes, mediante la aplicación de lo dispuesto en este Convenio y en la normativa aplicable a los empleados públicos, tanto estatal como autonómica, determinando las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad y reasignación de puestos de trabajo, de forma que no se produzcan extinciones de contratos de personal fijo de plantilla, con los objetivos de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de la Universidad e incrementando las oportunidades de promoción de los empleados públicos.

3. Los planes de empleo darán preferencia a las medidas de reordenación, redistribución y formación profesional, sobre la incorporación de nuevos efectivos, y podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- a) Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporación de personal externo al ámbito afectado, tanto derivados de oferta de empleo como de procesos de provisión de puestos y de movilidad.
- c) Procedimientos de movilidad voluntaria, como instrumento necesario para asignar trabajo adecuado, procurando que la gestión de este proceso se realice de forma personalizada, acompañada de las acciones de formación necesaria.
- d) Cursos de formación y capacitación.
- e) Cursos de traslados limitados al personal de los ámbitos que se determine.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Incorporación de recursos humanos adicionales.
- i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes, como la previsión de procesos de cambio de régimen jurídico (funcionarización) con las adaptaciones precisas de número de oportunidades y de tipo de pruebas selectivas.

Artículo 16. Derechos y deberes de los trabajadores.

1. Los trabajadores afectados según su relación laboral estarán en esta materia a lo dispuesto en el Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que sean de aplicación al personal laboral, así como en los Estatutos de la Universidad de Zaragoza.

2. El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marque la normativa vigente, incluido el presente Convenio y su contrato. En caso de que el trabajador discrepe de alguna de las funciones que se le encomienden podrá reclamar, sin efectos suspensivos, a la Gerencia, la cual resolverá con el acuerdo del Comité Intercentros. Si este acuerdo no se produjera la cuestión se trasladará para su resolución a la CIVEA.

3. Toda modificación sustancial de las condiciones de trabajo que no tenga carácter voluntario, o cuando exista reclamación de algún trabajador interesado, requerirá informe de los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. La solicitud del citado informe deberá efectuarse con carácter previo a la adopción de la medida.

TITULO V

INGRESO Y ACCESO A GRUPOS Y CATEGORIAS LABORALES DE LA UNIVERSIDAD

Artículo 17. Provisión de plazas e ingreso en la administración universitaria.

1. La Universidad seleccionará al personal de administración y servicios sujeto a este Convenio según los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito. La forma de acceso a las plazas de cualquier categoría profesional será la regulada en los artículos 18 a 27 de este Convenio.

2. La Gerencia, previo acuerdo con el Comité Intercentros, podrá establecer la no utilización de alguno de los procedimientos establecidos para el ingreso en la Universidad, o variar su orden, sin perjuicio de lo indicado en el apartado siguiente sobre reserva de plazas para promoción interna.

3. El acceso a plazas vacantes o de nueva creación se realizará mediante oferta de empleo público y posterior convocatoria. Se garantizará la promoción interna del personal fijo de plantilla mediante turnos de promoción en el que deberán reservarse al menos el 80 por ciento de todas las vacantes.

CAPITULO I. PROMOCION INTERNA.

Artículo 18. Normas generales.

1. La promoción interna consiste en el ascenso desde las categorías profesionales incluidas en un grupo profesional a categorías de grupo superior o bien en el acceso a otras categorías del mismo grupo y de diferente área, tras superar las pruebas establecidas al efecto.

2. Se efectuará mediante los sistemas de oposición, concurso y concurso-oposición, siendo este último el sistema normal de provisión. Cuando se utilice el sistema de concurso-oposición se podrá fijar una puntuación mínima para acceder a la fase de oposición; en ningún caso la puntuación de la fase de concurso, que será del 30% de la puntuación total, podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición, sin que sea imprescindible el carácter eliminatorio de cada ejercicio en esta fase. La calificación final del proceso selectivo será la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de concurso y en los ejercicios de la fase de oposición. Los órganos de selección serán los establecidos en el artículo 24 del Convenio.

3. Las convocatorias de promoción interna podrán realizarse de forma independiente a las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general de recursos humanos, lo determine la Gerencia, previa negociación con el Comité Intercentros.

4. Para participar en las pruebas de promoción interna se deberá ser personal fijo de plantilla, tener una antigüedad de al menos dos años en el grupo de adscripción de la categoría a que se pertenezca el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y poseer los requisitos exigidos para el acceso a la categoría y grupo en el que se aspira a ingresar. En el caso de los excedentes voluntarios deberán haber cumplido el plazo mínimo de excedencia.

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

6. En caso de obtener por promoción interna una plaza en una nueva categoría o en un régimen jurídico diferente, se aplicará la normativa vigente sobre excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público al objeto de ocupar un único puesto de trabajo, debiendo elegirse la categoría en que se permanecerá en activo y en la que se pasará a la situación de excedencia voluntaria.

7. La Gerencia acordará con los órganos de representación los sistemas y el diseño de los procesos de promoción. Se creará una comisión delegada de la CIVEA que en el plazo de tres meses desde la aprobación del Convenio propondrá los baremos y convocatorias para los procesos de promoción.

Artículo 19. Promoción a plazas de categorías profesionales de grupo superior.

1. Los trabajadores fijos con cinco años de antigüedad en el mismo grupo profesional podrán promocionar a categorías del grupo inmediato superior sin necesidad de tener la titulación exigida, excepto para plazas de categorías incluidas en los grupos A y B, o cuando se requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

2. También se permitirá en este turno presentarse a plazas de categoría profesional de grupo inferior.

3. Cuando existan categorías de personal laboral del grupo D que desempeñen funciones afines (o pertenezcan al mismo área funcional) a los Cuerpos o Escalas de funcionarios del grupo D, el personal laboral podrá acceder mediante concurso-oposición restringido a las plazas de dichos Cuerpos o Escalas, valorándose en la fase de concurso la experiencia e historial profesional de estos candidatos. A su vez el personal funcionario podrá acceder en las mismas condiciones a las plazas de personal laboral. La CIVEA estudiará ampliar esta posibilidad a otros grupos.

Artículo 20. Promoción a plazas de categorías profesionales del mismo grupo.

La promoción a categorías del mismo grupo debe efectuarse, con respeto a los principios de mérito y capacidad, entre personal fijo de plantilla que desempeñe actividades coincidentes o análogas en su contenido profesional y nivel técnico. Se exigirán en todo caso los requisitos establecidos en el artículo 18 para el acceso a las categorías de que se trate.

CAPITULO II. INGRESO POR TURNO LIBRE

Artículo 21. Oferta de empleo público.

1. Las necesidades de personal que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de oferta de empleo público anual, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio, siguiendo las directrices fijadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La oferta de empleo público será publicada durante el primer trimestre del año en el Boletín Oficial de Aragón. Se podrán realizar ofertas de empleo público para ámbitos específicos, incluso de forma posterior a la publicación de la oferta de empleo público anual.

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

3. La Gerencia acordará con los órganos de representación los sistemas y el diseño de los procesos de ingreso de turno libre. Una comisión delegada de la CIVEA propondrá en el plazo de tres meses desde la aprobación del Convenio los baremos y convocatorias para los procesos de ingreso por turno libre.

Artículo 22. Sistemas de selección.

1. El ingreso se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición y concurso oposición. La oposición será el sistema ordinario de ingreso, salvo cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar sea más adecuada la utilización del concurso-oposición.

2. Los procedimientos de selección serán adecuados a los puestos de trabajo a desempeñar, consistiendo en pruebas de conocimientos generales o específicos y cualesquiera otros sistemas que aseguren la objetividad y racionalidad del proceso. Cuando haya varios ejercicios, al menos uno deberá tener carácter práctico.

Artículo 23. Convocatoria y procedimiento selectivo.

1. Las convocatorias junto con sus bases se publicarán en el Boletín Oficial de Aragón, sin perjuicio de su difusión interna, debiendo contener al menos: número y características de las plazas; condiciones o requisitos de los aspirantes según lo dispuesto en la RPT; sistema selectivo; pruebas que hayan de celebrarse; relación de méritos a tener en cuenta, en su caso; designación del Tribunal calificador; sistema de calificación; programa que ha de regir las pruebas; declaración expresa de que no ha superado el proceso selectivo un número de aspirantes superior al de plazas convocadas; y plazos que deben transcurrir entre la finalización de una prueba o ejercicio hasta el comienzo del siguiente, mínimo de cuarenta y ocho horas y máximo de dos meses.

2. La Universidad podrá determinar que los procesos selectivos sean descentralizados, ya sea realizando convocatorias diferenciadas por provincia, o bien realizando la totalidad o parte de las pruebas en las diferentes provincias.

3. En la convocatoria figurarán el conjunto de plazas de la oferta u ofertas de empleo público pendientes de convocar, pudiendo incrementarse como consecuencia de las vacantes generadas desde el momento de publicación de la oferta hasta el proceso selectivo, siempre que la propuesta de ampliación se publique antes de que se produzca la propuesta definitiva de aprobados que haya de realizar el Tribunal calificador. En la convocatoria deberá preverse esta situación, así como la posible acumulación de plazas provenientes de otros sistemas de acceso.

Artículo 24. Organos de selección.

1. El órgano de selección será el Tribunal de Selección, cuyos miembros serán designado en cada convocatoria, y al que corresponde acordar las decisiones pertinentes en orden al correcto desarrollo y calificación de las pruebas selectivas. Estará constituido por el Gerente, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente; dos representantes de la Universidad, designados por el Rector; dos miembros del Comité Intercentros, o personas en quienes deleguen, y un funcionario, preferentemente del área de Personal, que actuará de Secretario, con voz pero sin voto. Deberán designarse el mismo número de miembros suplentes. Cuando se convoquen oposiciones en las que se prevea un elevado número de aspirantes, podrán incrementarse los miembros del Tribunal en cuatro personas, dos por parte de la Universidad y dos por el Comité Intercentros.

2. Sus miembros deberán poseer al menos el nivel de titulación exigido para el acceso al correspondiente grupo del Convenio en que se incluyan las plazas de la categoría profesional convocada, o pertenecer a categorías del mismo grupo o superior del que corresponda a la plaza convocada. Los miembros propuestos por la parte social deberán cumplir este requisito de forma preferente. Se procurará que los miembros del Tribunal sean de áreas afines a las plazas convocadas. El Rector, a propuesta del Tribunal, podrá disponer la incorporación de asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas, que colaborarán exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

3. Los Tribunales, a los efectos de percibir las correspondientes indemnizaciones por asistencia, se clasificarán según el grupo al que pertenezcan las plazas de la categoría objeto del procedimiento selectivo. En el caso de existir plazas de categorías adscritas a diversos grupos y realizarse sesiones conjuntas, las sesiones se considerarán del grupo de la plaza de superior categoría de que se trate. Se procurará que la realización de las sesiones sea fuera del horario de trabajo.

Artículo 25. Aspirantes.

1. Para ser admitido y tomar parte en las pruebas selectivas los aspirantes manifestarán en sus solicitudes de participación que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, referidas siempre a la fecha de finalización del plazo de presentación. Se exigirá a los aspirantes, en todo caso, el requisito de la titulación que se indique en la definición de los grupos profesionales.

2. Del total de las vacantes ofertadas habrá de reservarse como mínimo un 5% de las mismas para su provisión mediante un turno para quienes tengan la condición legal de persona con minusvalía. Las pruebas se realizarán en igualdad de condiciones con los demás aspirantes sin perjuicio de las adaptaciones que se soliciten de tiempo y medios para su realización, para lo

cual se emitirá informe por los servicios técnicos de la Universidad. Los criterios de corrección para este turno serán específicos. En la CIVEA se estudiarán las medidas adecuadas para cumplir lo dispuesto en este apartado.

Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas sin perjuicio de que deberá presentarse certificado de compatibilidad para el desempeño de las tareas o funciones correspondientes emitido por el órgano competente, pudiendo el Tribunal cuando se susciten dudas respecto a la capacidad del aspirante, recabar directamente dictamen del órgano competente de la Comunidad Autónoma que haya declarado la condición legal de minusválido del aspirante.

Artículo 26. Adquisición de la condición de personal laboral fijo de plantilla.

1 Concluidas las pruebas se elevará al órgano competente propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, que en ningún caso podrá exceder del número de plazas convocadas. El órgano competente procederá a formalizar los contratos previa justificación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria, incluido el certificado de aptitud médica emitido por el Servicio de Salud de la Universidad, pudiendo el aspirante presentar un informe médico alternativo en caso de ser negativo, dándose a conocer al Comité de Seguridad y Salud. Hasta que se formalicen los mismos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, los aspirantes no tendrán derecho a percepción económica alguna.

2. Transcurrido el periodo de prueba que se determine en cada convocatoria, o en su defecto 6 meses para plazas de las categorías profesionales incluidas en el grupo A, 4 meses para las del grupo B, y 2 meses para las de los grupos C y D, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo de plantilla.

Durante el periodo de prueba no se computará el tiempo de incapacidad temporal. Durante este periodo tanto la Universidad como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

No se establecerá periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad bajo cualquier modalidad de contratación dentro de la Universidad de Zaragoza, siempre que la duración de dichos contratos haya sido superior a la del periodo de prueba.

Artículo 27. Tipos de contrato.

El contrato de trabajo para el personal fijo de plantilla se celebrará por escrito y reunirá los requisitos exigidos por la normativa vigente. Será de duración indefinida pudiendo adaptarse a las distintas modalidades existentes en función de lo establecido en la RPT.

TITULO VI

PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 28. Formas de provisión.

1. Los puestos de trabajo vacantes que figuren en la RPT adscritos a personal laboral se podrán cubrir mediante los procedimientos de concurso, que es el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que determine la RPT en atención a la naturaleza de sus funciones. Excepcionalmente también se podrán cubrir de forma definitiva los puestos de trabajo mediante redistribución y reasignación de efectivos.

Temporalmente podrán ser cubiertos por personal fijo de plantilla mediante comisión de servicios, adscripción provisional y encomienda de funciones, en los supuestos previstos en este Convenio, así como por personal temporal.

2. El proceso general para cubrir los puestos vacantes de cualquier categoría será el concurso, en sus diversas modalidades, en función de las características de los puestos. Para cubrir los puestos resultantes del concurso se realizará en su caso, y de acuerdo con lo indicado en el artículo 18.3, una convocatoria de promoción interna para plazas de la categoría de que se trate. Posteriormente, las plazas no cubiertas se convocarán a turno libre para personal de nuevo ingreso. Antes de la incorporación del personal de nuevo ingreso podrá realizarse un concurso de traslados entre personal de la misma categoría y especialidad y de la misma localidad.

Si posteriormente a quedar cubierto un puesto de forma definitiva por personal fijo de plantilla, por cualquiera de los procedimientos existentes, quedase vacante por cualquier circunstancia se volvería a iniciar el proceso de cobertura de puestos.

3. Anualmente se realizará una convocatoria de concurso para cubrir los puestos de trabajo vacantes mediante su publicación en el Boletín Oficial de Aragón, previa negociación con el Comité Intercentros.

CAPITULO I. PROVISION DE PUESTOS MEDIANTE CONCURSO

Artículo 29. Convocatorias, requisitos y condiciones.

1. La Gerencia acordará con los órganos de representación los sistemas y el diseño de los procesos de provisión de puestos. Una comisión delegada de la CIVEA propondrá en el plazo de tres meses desde la aprobación del Convenio los baremos y convocatorias para los procesos de provisión de puestos por concurso y libre designación.

2. Las convocatorias de los concursos contendrán al menos: número de puestos; denominación; localización; requisitos indispensables para su desempeño; descripción y funciones en su caso; méritos a valorar y baremo así como la previsión, en su caso, de memorias o entrevistas; la composición de las comisiones de valoración; la puntuación mínima exigida

para adjudicar cada puesto de trabajo; y la posible existencia de resultas.

3. Podrá participar en los concursos el personal laboral fijo de plantilla de la Universidad de Zaragoza cualquiera que sea su situación administrativa, excepto los suspensos en firme mientras dure la suspensión. También podrán participar el personal laboral fijo de otras Universidades que se encontrase en situación de adscripción provisional en la Universidad de Zaragoza.

Para poder concursar se deberá pertenecer a la categoría y especialidad a la que se encuentre adscrito el puesto convocado a concurso o a una categoría y especialidad encuadrada en el grupo superior al del puesto convocado, y cumplir los requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria. Se podrá admitir la renuncia expresa a participar en los concursos durante el periodo de alegaciones a la lista provisional de admitidos y excluidos al concurso.

4. En el caso de obtener por concurso un puesto correspondiente a una categoría profesional incluida en un grupo inferior al que se pertenece se perderá la categoría de origen, debiendo realizarse un nuevo contrato de acuerdo a la categoría obtenida y percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto.

5. El personal que obtenga un puesto de trabajo con destino definitivo deberá permanecer en el mismo un mínimo de dos años para poder participar en otro concurso salvo en los supuestos de remoción, cese o supresión de puestos de trabajo. No deberá permanecer dicho tiempo en el caso de concursar a puestos de nivel superior al obtenido en el último concurso.

6. En las convocatorias se podrá prever la existencia de resultas, debiendo ser simultánea la resolución del concurso principal y del de resultas.

Art. 30. Tipos de concurso.

1. Concurso de traslados. Se utilizará para cubrir los puestos básicos o equivalentes de cada grupo profesional. El traslado consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de una unidad a otra de la Universidad o dentro de la misma, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas. Se realizará un concurso anual de carácter interno en el que podrán participar los trabajadores fijos de plantilla, valorándose los méritos de antigüedad en el puesto y antigüedad en la Administración por la correspondiente Comisión.

2. Concurso de méritos. Se utiliza para cubrir los puestos con nivel superior al básico de cada grupo profesional.

3. Concurso específico. Se utiliza para cubrir los puestos de nivel 24 o superior.

Artículo 31. Baremos.

En los concursos deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados, la antigüedad, y los méritos específicos que se determinen, de acuerdo con lo establecido en los baremos que se fijen. Una comisión delegada de la CIVEA propondrá en el plazo de tres meses desde la aprobación del Convenio los baremos y bases para los procesos de provisión de puestos por concurso y libre designación.

Artículo 32. Comisión de valoración.

La Valoración de los méritos se realizará por las Comisiones de Valoración que estarán constituidos por el Gerente, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente; dos representantes de la Universidad, designados por el Rector; dos miembros del Comité Intercentros, o personas en quienes deleguen, y un funcionario preferentemente del área de Personal, que actuará de Secretario, con voz pero sin voto. Deberán designarse el mismo número de miembros suplentes. Sus miembros deberán pertenecer a grupos de titulación igual o superior al que corresponda a los puestos convocados; en los miembros propuestos por la parte social se hará de forma preferente.

Artículo 33. Resolución y toma de posesión.

1. El plazo para la resolución del concurso será de dos meses contados desde el día siguiente al de finalización de la presentación de solicitudes, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto.

2. El plazo para la toma de posesión será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia o un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo, empezando a contar dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso. Se podrá diferir el cese, por necesidades de servicio, hasta tres meses y excepcionalmente hasta seis meses.

3. Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de finalizado el plazo de toma de posesión se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública. Los destinos se consideran de carácter voluntario y no generarán derecho a indemnización por concepto alguno, sin perjuicio de las excepciones previstas en el régimen de indemnizaciones por razón del servicio. Las retribuciones se percibirán desde la fecha de incorporación al puesto de trabajo.

Artículo 34. Remoción del puesto.

1. El personal laboral que acceda a un puesto por concurso podrá ser removido por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto, realizada a través de la RPT, que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporten inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

2. La propuesta motivada de remoción será formulada por el responsable de la unidad donde se ubique el puesto de trabajo enviándose a Gerencia quién notificará al interesado para que en el plazo de diez días hábiles formule las alegaciones oportunas. La propuesta definitiva se pondrá en conocimiento del Comité Intercentros que emitirá un informe en el plazo de diez días hábiles, transcurridos los cuales se volverá a dar audiencia al interesado, siendo finalmente la autoridad que efectuó el nombramiento quién resolverá.

3. Al personal fijo removido se le atribuirá el desempeño provisional de un puesto de su categoría o grupo, en el mismo municipio, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo. En caso de no existir vacante quedará a disposición de Gerencia.

CAPITULO II. LIBRE DESIGNACION

Artículo 35. Procedimiento.

1. La facultad de proveer los puestos de libre designación será del Rector. Sólo podrán cubrirse por este sistema aquellos puestos que se determinen en la RPT, en atención a la naturaleza de sus funciones, y que serán los de Directores de Servicios Universitario, Jefes de Area o Unidad, y similares, así como las Secretarías de órganos unipersonales.

2. La designación se realizará previa convocatoria pública en la que, además de la descripción del puesto y requisitos para su desempeño contenidos en la RPT, podrán recogerse especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas al mismo.

3. El nombramiento se realizará a propuesta del Gerente, previo informe no vinculante del responsable de la unidad a que esté adscrito el puesto de trabajo y del Comité Intercentros. Los nombramientos deberán efectuarse en el plazo máximo de dos meses contados desde la finalización del de presentación de solicitudes. Las resoluciones se motivarán con referencia al cumplimiento por parte del candidato elegido de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria, y la competencia para proceder al mismo

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

CAPITULO III. OTRAS FORMAS DE PROVISION DEFINITIVA

Artículo 36. Otras formas de provisión.

1. **Permutas.** Se podrán realizar de forma excepcional permutas entre trabajadores fijos en activo de la Universidad y de otras Administraciones siempre que concurran las siguientes circunstancias: que los puestos de trabajo sean de la misma categoría profesional, área funcional, grupo profesional y régimen de contratación; que los trabajadores cuenten con un número de años de servicio que no difiera entre sí de cinco. En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta no se podrá autorizar otra a los interesados. No podrá autorizarse cuando a alguno de los interesados les falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa. Se anulará si en los dos años siguientes a la permuta se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes. La concesión se realizará por la Gerencia, previo informe favorable de las unidades afectadas y del Comité Intercentros, que determinará el puesto concreto a ocupar por la persona trasladada.

Se podrán realizar de forma excepcional permutas entre personal de la Universidad de la misma categoría y que ocupen puestos de la misma categoría y especialidad, en provincias distintas, con la conformidad de la Gerencia y previo informe de los responsables de las unidades donde se encuentren los puestos de trabajo afectados.

2. Redistribución de efectivos. Con carácter excepcional y en aplicación de lo dispuesto en la normativa vigente, el personal laboral fijo que ocupe con carácter definitivo puestos no singularizados podrá ser adscrito, por necesidades del servicio, a otros de la misma o similar naturaleza e idénticas retribuciones siempre que para su provisión esté previsto el mismo procedimiento, sin que suponga cambio de municipio y previa audiencia al interesado cuando el cambio comporte traslado a otro centro de trabajo, debiendo pertenecer el trabajador al mismo grupo profesional y contar con la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral.

El nuevo puesto tendrá carácter definitivo y el órgano competente para acordar la redistribución de efectivos será el Gerente mediante resolución motiva que se comunicará al Comité Intercentros. En caso de desacuerdo entre el trabajador y la empresa se requerirá negociación previa con el Comité Intercentros.

3. Por motivos de salud. El personal cuya capacidad haya disminuido podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones dentro de los puestos disponibles, según la regulación específica de los diversos supuestos que se contemplan en este Convenio en el Título sobre Salud Laboral.

CAPITULO IV. PROVISION TEMPORAL POR PERSONAL FIJO

Artículo 37. Adscripción provisional.

1. Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos: remoción o cese en puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación; supresión del puesto de trabajo de la RPT; reingreso al servicio activo del personal sin reserva de puesto de trabajo, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto; solicitudes de traslado formuladas por trabajadores de otras Universidades.

2. El personal de la Universidad de Zaragoza procedente de las diversas situaciones existentes que no impliquen reserva de puesto deberá solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde la finalización de la situación anterior. En caso de no hacerlo pasará a la situación de excedencia voluntaria.

Para el traslado de trabajadores fijos de plantilla de otras Universidades será en todo caso requisito imprescindible que la Universidad de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que permita esta situación o la participación en concursos al personal laboral fijo de la Universidad de Zaragoza.

Las solicitudes se resolverán respetando el orden de entrada en la Universidad, priorizando en todo caso las correspondientes a trabajadores de la Universidad de Zaragoza.

3. La adscripción se producirá en puestos vacantes (entendiendo por tales los que no se encuentren reservados a personal fijo) de la categoría y especialidad del solicitante que no se encuentren ya convocados en un proceso de provisión de puestos o de selección a turno de promoción o libre. Si existiesen varias vacantes el trabajador podrá elegir la que considere más adecuada en un plazo no superior a diez días hábiles de recibir la oferta de vacante. En el caso

de que hubiese varias vacantes de la misma categoría ocupadas por contratados temporales dentro de la unidad elegida por el trabajador, sería desplazado el temporal con mayor antigüedad de los que superen dos años de antigüedad, y si no hubiese ninguno en dicha situación el de menor antigüedad acumulada en la Universidad y en caso de empate el de menor antigüedad en la categoría profesional.

De no existir vacante de su categoría y grupo profesional, el trabajador deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días a partir de la notificación de la situación por la Universidad, por cual de las siguientes opciones se decide: esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría y especialidad, por reingresar en vacante de categoría equivalente, si la hubiese, o por reingresar en vacante de su misma especialidad profesional del grupo inferior, percibiendo las retribuciones correspondientes a dicho puesto.

Los puestos asignados mediante adscripción provisional deberán incluirse necesariamente en la primera convocatoria de provisión y el personal adscrito tendrá obligación de participar en la misma, debiendo solicitar el puesto que ocupa provisionalmente, y en su caso, aquellos otros puestos a cuyas características se ajuste. Si no obtuviesen destino definitivo se adscribirán definitivamente a alguno de los puestos resultantes, en la misma localidad, en su categoría profesional o de categoría afín.

Artículo 38. Comisión de servicios.

1. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario por un trabajador fijo de plantilla que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la RPT. Las vacantes también podrán ser ofertadas al personal mediante libre concurrencia, es decir, anuncios que se insertarán en los tablones que a tal efecto existan y por medios informáticos, poniéndolo en conocimiento de los órganos de representación. El Gerente, a la vista de las solicitudes recibidas conferirá la comisión de servicios.

Si a resultas del proceso anterior no pudiese ser provista la vacante por no haberse presentado solicitudes de personal de la categoría a que estuviera adscrito el puesto o no existiera personal adecuado, podrá procederse a su convocatoria entre personal que no pertenezca a dicha categoría.

Si continuase vacante el puesto tras el procedimiento descrito podrá acordarse una comisión de servicios de carácter forzoso así como cuando celebrado concurso para la provisión de una vacante ésta se declare desierta y sea urgente para el servicio su provisión, procurándose que no se produzca cambio de localidad.

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

3. Al personal en comisión de servicios se les reservará el puesto de trabajo y percibirán la totalidad de sus retribuciones con cargo a los créditos incluidos en los programas en que figuren dotados los puestos de trabajo que realmente desempeñan. El desempeño de un puesto en comisión de servicios se tendrá en consideración en los baremos de concursos.

Artículo 39. Encomienda de funciones.

1. Por necesidades del servicio el Gerente podrá encomendar el desempeño temporal en comisión de servicios de funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en la RPT, realización de proyectos concretos, o para la realización de tareas que por su mayor volumen temporal u otras razones (ausencia del titular superior a un mes por incapacidad temporal, maternidad, asistencia a cursos de formación), no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas. En estos casos el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a dichos puestos o la compensación retributiva que se establezca por aplicación del complemento por participación en proyectos.

2. La Gerencia podrá autorizar la colaboración de personal fijo de plantilla en proyectos o contratos de investigación del artículo 11 de la LRU, siempre que no afecte negativamente a la prestación de los servicios, ni a su jornada u horario de trabajo, y siendo con cargo al proyecto las posibles retribuciones a percibir.

Artículo 40. Atribución temporal de funciones.

1. Por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen la Gerencia podrá encomendar a un trabajador el desarrollo de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categoría equivalente, teniendo derecho el trabajador a las retribuciones que correspondan a ese puesto. Únicamente la Gerencia podrá autorizar la realización de funciones de superior categoría.

Si los trabajos se efectúan por los periodos regulados en el Estatuto de los Trabajadores, o excepcionalmente por un periodo superior a un año, el trabajador o el Comité Intercentros, podrán reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones que desempeña, excepto que dicho puesto se encuentre reservado a otro trabajador fijo o ya se encuentre convocado para cubrirse por los sistemas establecidos en este Convenio, en cuyo caso podrá continuar en el mismo hasta que sea ocupado por el trabajador que lo tenía reservado o por el trabajador que obtenga el puesto en el proceso correspondiente.

A los efectos de la normativa vigente el único procedimiento que permite el ascenso mediante cambio de categoría profesional será la superación del correspondiente proceso selectivo de promoción interna o turno libre, en su caso.

2. Cuando por razones perentorias o imprevisibles de la actividad la Gerencia encomiende a un trabajador la realización de funciones inferiores a las de su grupo profesional, el tiempo de la encomienda de funciones será el imprescindible para su realización, no pudiendo superar los dos meses y teniendo derecho a la retribución de su puesto de origen y a la reserva del mismo.

3. La atribución de funciones se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. La Gerencia comunicará de forma previa a su encomienda las situaciones descritas en este artículo al interesado y al Comité Intercentros.

CAPITULO V. PROVISION TEMPORAL POR PERSONAL NO PERMANENTE

Artículo 41. Normas generales.

1. Será de aplicación para la contratación temporal de personal laboral no permanente lo regulado en este capítulo y en el procedimiento de elaboración de listas de espera vigente.

2. La Universidad podrá proceder a la contratación de personal laboral no permanente para la realización de trabajos, tanto de carácter permanente como temporal, que por la naturaleza de la actividad no puedan ser atendidos por personal laboral fijo. Dichos contratos se celebrarán conforme a los principios de mérito y capacidad y ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal, siendo los periodos de prueba y preaviso los establecidos en este Convenio.

3. En el supuesto de procederse a la cobertura de un puesto de trabajo de naturaleza permanente, la Universidad lo incluirá en la primera oferta de empleo público que se apruebe, salvo que dicho puesto esté reservado, sin perjuicio de lo indicado en el artículo 17 de este Convenio.

Artículo 42. Listas de espera.

La normativa sobre listas de espera es la que se encuentre vigente en cada momento. La modificación de la normativa sobre listas de espera se realizará mediante negociación entre la Gerencia y el Comité Intercentros.

Artículo 43. Tipos de contratos.

1. Los contratos de trabajo que se formalicen serán de duración determinada o temporales, ajustándose a los requisitos que se establezcan y pudiendo emplearse las modalidades contractuales que procedan y se encuentren vigentes, dentro del marco de las disponibilidades presupuestarias.

2. Respecto de los contratos eventuales por circunstancias de la producción el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, o el máximo permitido por la legislación vigente.

3. La contratación de trabajadores para la sustitución del personal que se jubile de forma parcial, o a los 64 años, mediante contratos de relevo, se realizará de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 44. Prohibición de conversión en contrato fijo de plantilla.

El personal solo podrá adquirir la consideración de fijo de plantilla mediante la superación de los correspondientes procesos selectivos.

TITULO VII

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 45. Sistema de clasificación.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales, categorías profesionales, y en su caso especialidades.

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

Las áreas funcionales agrupan el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una rama de actividad profesional.

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

2. La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y demás requisitos de carácter profesional contemplados en la RPT. Una categoría de la misma área funcional se entenderá equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa realización, si es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

3. Las categorías profesionales del personal laboral de la Universidad se encuadrarán en los grupos profesionales. Por parte de la CIVEA se procederá a nombrar una Comisión que en el plazo de 6 meses desde su creación se encargará de definir las funciones de las categorías en que se integrarán las actuales, de cuales se declararán a extinguir, y de su encuadramiento en los grupos y áreas funcionales correspondientes.

Artículo 46. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos.

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

2. En la valoración de los factores indicados se tendrá en consideración:

- a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la formación académica básica o específica necesaria para cumplir correctamente los

- cometidos, la adecuada experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) **Iniciativa.** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
 - c) **Autonomía.** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
 - d) **Responsabilidad.** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
 - e) **Complejidad.** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en las tareas o puesto encomendado.

Artículo 47. Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo A.

Características: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o titulación equivalente.

Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo A.

2. Grupo B.

Características: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, o titulación equivalente.

Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo B.

3. Grupo C.

Características: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que dominan con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con la funciones a desarrollar y que por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada.

Formación: Título de Bachillerato LOGSE; de Formación Profesional de Grado Superior; de Bachillerato Unificado Polivalente; de Técnico Superior o Técnico Especialista de Formación Profesional de II Grado; titulación equivalente, o haber superado las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo C.

4. Grupo D.

Características: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que requieren el dominio de un oficio o actividad, realizando con autonomía las tareas propias del mismo que exigen habitualmente alguna iniciativa..

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria; de Formación Profesional de Grado Medio; de Educación General Básica; de Técnico o Técnico Auxiliar de Formación Profesional de I Grado; Graduado Escolar; titulación equivalente.

Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo D.

Artículo 48. Areas funcionales.

1. La adscripción de los trabajadores en los distintos grupos profesionales se hará a través de las categorías profesionales existentes que se encuadrarán en las áreas establecidas en este Convenio.

2. Se establecen con carácter mínimo las siguientes áreas:

- Area de Administración y Servicios Generales
- Area Técnica, de Mantenimiento y Oficinas
- Area de Apoyo a la Docencia e Investigación y Laboratorios

3. La CIVEA podrá establecer nuevas áreas funcionales o modificar las existentes, enumerando las actividades que desarrollan, los grupos profesionales en los que están presentes y las categorías que engloban.

4. Para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo se deberá pertenecer a categorías y especialidades encuadradas dentro de la misma área funcional, y que sean afines. En todo caso se considerarán afines las actuales categorías de Auxiliar de Servicios Generales, Auxiliar de Servicios Específicos, Auxiliar de Bibliotecas, Telefonista y Conserje. A los puestos del grupo D básico (nivel 14) se podrá concurrir desde cualquier categoría adscrita a un grupo superior.

Artículo 49. Modificaciones de la categoría profesional.

1. Las modificaciones contractuales del grupo o de la categoría profesional en que el trabajador está incluido pueden producirse por ascenso mediante promoción interna; por traslado cuando este implique obtener un puesto adscrito a una categoría de grupo inferior o a categorías afines; por motivos de salud, en los casos recogidos en este Convenio.

2. Cuando mediante modificación de la RPT se proceda a la recatalogación de un puesto de trabajo, asignándolo a un grupo o categoría profesional diferente al que tuviese hasta esa fecha, dicho puesto deberá convocarse a promoción interna mediante concurso-oposición en el que se valorará en la fase de concurso, entre otros méritos, el tiempo desempeñado en el mismo, en la proporción que se determine en la correspondiente convocatoria.

3. La realización de tareas de superior categoría, tal como se indica en el art. 40 de este Convenio, aún por un tiempo superior al previsto, no implicará el ascenso de categoría que sólo podrá obtenerse mediante la participación en procesos selectivos de promoción interna.

TITULO VIII

FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 50. Principios generales.

1. Los trabajadores de la Universidad tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la Universidad.

2. La Universidad, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, dedicará una partida del 0,5% de la masa salarial para financiar un plan de formación que negociará dentro del marco de la Comisión de Formación.

Artículo 51. Comisión de Formación.

La Comisión de Formación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza tendrá las funciones y composición establecidas en su Reglamento de Funcionamiento, especialmente relacionadas con la elaboración, desarrollo y evaluación de los planes de formación. Tendrá carácter paritario y estará presidida por el Gerente o persona en quien delegue.

Artículo 52. Planes de formación.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Formación las acciones formativas que se planifique deberían cubrir los siguientes aspectos:

- a). Plan de Formación de la Empresa. Conjunto de acciones formativas que la Universidad organizará directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, y que estima precisas para que el conjunto del PAS se adapte lo mejor y más rápidamente posible a las necesidades de gestión o realización de tareas profesionales, incluyendo cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de puestos. También se incluirán cursos específicos para la promoción.
- b). Plan de Formación Continua. Conjunto de acciones formativas destinadas a la formación profesional de la persona y a la formación para su desarrollo personal, pudiendo servir para mejorar su situación laboral.

2. Los agentes sociales firmantes de los Acuerdos de Formación Continua en las Administraciones Públicas podrán realizar acciones formativas con cargo a los fondos asignados a la Universidad para tal fin.

Artículo 53. Tiempo para la formación.

La Universidad determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo. El tiempo de asistencia a los cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas así como a los cursos de reconversión profesional, se considerará como de trabajo efectivo y, si para su asistencia el trabajador tuviera que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirá, en su caso, la dieta correspondiente.

En el resto de cursos se estará a lo dispuesto en la convocatoria general del Plan de Formación de la Universidad para el ejercicio correspondiente, acordada en la Comisión de Formación.

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial u homologado por la autoridad competente tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, si lo hubiere en su puesto de trabajo, siempre que los estudios cursados sólo tuviesen un turno de impartición y que el servicio quedase cubierto.

Artículo 54. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores se podrán conceder permisos por los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a pruebas selectivas en la Administración, exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación de carácter liberatorio en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional homologado por la autoridad competente durante el día o días de su celebración y desplazamiento, en su caso. No habrá límite de días. Se deberá acreditar mediante justificante.
- b) Permiso retribuido de hasta 40 horas anuales para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, que se celebren fuera del ámbito de la Universidad, cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional, previo informe del superior jerárquico correspondiente.
- c) Licencias, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, con informe del superior jerárquico. No serán retribuidas.

TITULO IX

JORNADA Y REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 55. Calendario laboral.

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de horarios del personal de administración y servicios de la Universidad, aplicándose a todas las unidades de la Universidad.
2. Se aprobará por la Gerencia previa negociación con el Comité Intercentros, antes del 1 de febrero de cada año.
3. Incluirá la distribución anual de la jornada, vacaciones, días de libranza, la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal en función de la naturaleza del puesto y de las funciones de la unidad, cuando no esté establecido en este Convenio, respondiendo al criterio de facilitar la atención al público.
4. Se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Calendario Académico en la realización del Calendario Laboral, al objeto de adecuarse al mismo.

Artículo 56. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral será el tiempo de trabajo que debe prestarse de forma efectiva en un determinado periodo de tiempo, que en cómputo anual será de 1.462 horas y en cómputo semanal de 35 horas, distribuida normalmente de lunes a viernes y pudiendo incluir los sábados. La jornada ordinaria será de 7 horas diarias.
2. La jornada laboral en función de su forma de prestación podrá ser:
 - a) *Jornada Continuada. A1. De lunes a viernes, en jornada fija de mañana o tarde, que se efectuará en horario de 8 horas a 15 horas, o de 15 a 22, sin obligación de asistir los sábados.
*Jornada Continuada. A2. De lunes a viernes, en jornada fija de mañana o tarde, que se efectuará en horario de 8 horas a 15 horas, o de 15 a 22, con obligación de asistir los sábados, en turno rotatorio entre todas las personas destinadas en el área de que se trate y que tengan establecido este tipo de jornada, salvo pacto en contrario entre los trabajadores. Quienes asistan el sábado adecuarán su horario durante dicha semana para efectuar el sábado el horario correspondiente, o bien, podrán compensarlo en tiempo de trabajo en el cómputo anual de horas que resulten, supeditado a las necesidades del servicio. Este tipo de jornada llevará inherente la percepción de la compensación económica correspondiente por cada sábado en que se haya prestado servicio. Se procurará que no se realicen más de dos sábados al mes.
 - b). Jornada a turnos. B1. Se realiza esta jornada cuando los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo, de lunes a viernes en horario de 8 horas a 15 horas o de 15 horas a 22 horas, implicando para el trabajador la

necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo de un mes. Los turnos se efectuarán por el personal que ocupe puestos adscritos a la misma categoría, salvo acuerdo entre ellos.

Este tipo de jornada llevará inherente la percepción de la compensación económica por turnicidad cuando efectivamente se haya realizado. Quienes deban asistir el sábado adecuarán su horario durante dicha semana, o bien podrán compensarlo en tiempo de trabajo en el cómputo anual de horas que resulten, supeditado a las necesidades del servicio, y percibiendo la compensación económica correspondiente por cada sábado en que se haya prestado servicio. Se procurará que no se realicen más de dos sábados al mes.

- c). Jornada de mañana y tarde. C1. Dadas las especiales características de determinados puestos de trabajo en los cuales la actividad a lo largo del año sufre constantes fluctuaciones, se incluye este tipo de jornada en la que al menos cinco horas a la semana o veinte al mes se trabajan obligatoriamente en horario de tarde. Se podrá realizar en aquellos puestos de trabajo en que así se establezca específicamente en la RPT y en función de las necesidades reales del servicio. Se intentará que este tipo de jornada no afecte a más de un 10% de los puestos de la RPT, excluidos los de laboratorios, que por sus especiales características se regularán por cómputo anual al inicio del curso académico, estudiándose por una comisión formada por el Comité Intercentros y la Gerencia aquellos casos en que se supere la media mensual.

Este tipo de jornada llevará inherente la percepción del 100% de la compensación económica correspondiente si se realizan las 20 horas mensuales; si se ejecutan un menor número de horas se percibirá una cantidad proporcional. Si el desarrollo de la misma implicase trabajar en sábado o festivo se percibirá la retribución correspondiente. Las jornadas partidas distintas de las fijadas en la RPT deberán negociarse con el Comité Intercentros de manera previa a su introducción en la RPT.

- d). Jornada irregular. D1. Se fija para aquellos puestos que coyunturalmente demanden en determinadas épocas mayor intensidad laboral de lo normal, por necesidades previsibles y planificables. Se tratará de que esta mayor necesidad no supere el límite de 3 horas al día, 40 horas al mes, o dos meses. Las horas realizadas en exceso sobre la jornada de 35 horas semanales no se computará como extraordinarias, sino que serán compensadas, a razón de 1,5 horas por hora realizada, con jornadas de un horario más reducido situados en épocas de menor demanda laboral, o con un mayor número de días de vacaciones. Las unidades y la forma en que se aplicará esta jornada se negociará entre la Gerencia y el Comité Intercentros.

3. En aquellas unidades en las cuales sea necesaria la prestación de servicios en sábado por la tarde, domingo o festivo (Servicios de Apoyo a la Investigación, Servicio de Actividades Deportivas, etc.) se establecerá por el responsable de la unidad, previo informe del Comité de Empresa, una jornada semanal diferenciada y rotatoria, manteniendo la distribución semanal, sin sobrepasar el cómputo mensual de horas, percibiendo el complemento correspondiente a sábados, domingos y festivos.

4. Se constituirá una comisión entre la Gerencia y el Comité Intercentros que en el plazo de tres meses estudiará las jornadas y horarios que se producen en determinadas unidades (Servicio de Actividades Deportivas, Servicios de Apoyo a la investigación, Paraninfo, etc.) y las

compensaciones que procedan. También estudiará los puestos en los que aplicar la jornada partida, tomando como referencia los actualmente existentes y los periodos en que se realiza de forma efectiva. Una vez definidos los mismos, la Gerencia, a petición del responsable de la unidad y previo informe del Comité Intercentros, autorizará la realización de la misma.

5. La jornada habitual de los Titulados Superiores Especialistas en Idiomas, profesores del Instituto de Idiomas, será de 15 horas lectivas y 5 de tutoría, de acuerdo con el calendario académico que anualmente aprueba la Junta de Gobierno, siendo el resto hasta 35 horas para preparación de clases, corrección de exámenes, programación, etc.

6. Conductores. Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir como consecuencia de su actividad laboral, la Universidad le proporcionará otro puesto de trabajo, de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, excepto que sea por responsabilidad personal, en cuyo caso perderá los complementos inherentes al puesto de conductor.

7. Las jornadas de los puestos de trabajo deberán figurar en la RPT. Cualquier modificación de las mismas deberá ser negociada entre la Gerencia y el Comité Intercentros.

Artículo 57. Jornada reducida.

1. Es aquella cuya duración se acorta, por causa establecida, en una parte de tiempo. Se establece en los supuestos que se indican a continuación y en aquellos otros que legalmente puedan fijarse.

2. Supuestos de jornada reducida:

a). Por cuidado de hijo menor de nueve meses. El padre o la madre indistintamente, en el caso de que ambos trabajen, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de parto múltiple la reducción se ampliará de forma proporcional. En caso de que falleciese la madre no siendo trabajadora, el padre mantendrá este derecho. No tendrá reducción retributiva.

b) *Por razones de guarda legal. Quién por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

*Por cuidado de familiares. Tendrá el mismo derecho, y en las mismas condiciones, quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de alguien que esté al cuidado del trabajador cuando se acredite debidamente la convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada es un derecho individual de los trabajadores. Si dos o más trabajadores de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

- c) Por cesación progresiva de actividad. Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con una reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. También podrán solicitar esta reducción quienes prolonguen su permanencia en el servicio activo a partir de los sesenta y cinco años.
- d). Por recuperación de enfermedad. Los trabajadores que en procesos de recuperación por razón de enfermedad precisen una reducción de jornada, podrán solicitarla hasta en un medio, pudiendo ser concedida siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo informe del servicio médico de empresa, con una reducción proporcional de sus retribuciones.
- e) Por interés particular. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo de nivel inferior al 26 podrá solicitar a la Gerencia el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9:30 a las 14:30 horas, de lunes a viernes, con una reducción proporcional de retribuciones. Este tipo de jornada no se concederán cuando se den los supuestos para solicitar una reducción de jornada de las establecidas en este artículo.
- f). Por causa festiva o periodo estival. En el calendario laboral anual podrá fijarse una jornada reducida por periodo festivo, coincidente con periodos no lectivos, sin merma de la retribución.

3. La disminución de jornada supondrá, con carácter general, una reducción proporcional de las retribuciones excepto en las situaciones de las letras a) y f) del apartado anterior.

4. El trabajador deberá preavisar a la Universidad con quince días de antelación como mínimo la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 58. Horario.

1. Se entiende por horario la duración de la jornada laboral, con indicación del comienzo y final de la misma. Podrá ser: rígido, el que tiene determinada la hora de comienzo y final de la jornada; flexible, el que tiene un periodo de comienzo y final variable entre unos límites, denominado parte variable, y un periodo de permanencia obligatorio entre límites, denominado parte fija o estable; y especial, el que establece características propias en función de la unidad a que deba aplicarse.

2. El horario flexible debe solicitarse mediante petición razonada dirigida a la Gerencia con el visto bueno del responsable de la unidad, siendo aplicable en función de las necesidades del servicio.

- a). En los puestos de jornada continuada la parte fija será de cinco horas, 9:30 a 14:30 o 16,30 a 21,30 de obligada concurrencia, pudiendo establecerse otras horas de entrada y salida, siempre que se garanticen al menos cinco horas continuadas de concurrencia obligada. La parte variable podrá realizarse entre las 8:00 y las 22.00 horas, con un intervalo de 45 minutos con la parte fija del horario, entre las 14:30 y las 16 horas, procurándose concentrar la parte variable a la entrada y salida de la jornada de mañana y en una o dos tardes.

- b). En puestos de trabajo con jornada a turnos, el personal podrá flexibilizar su jornada cuando existan dos o más efectivos por turno, garantizándose la hora de apertura y cierre del edificio y la sucesión entre turnos.
- c). En los puestos de trabajo con jornada irregular se aplicará lo dispuesto para el apartado a) excepto en los periodos de mayor intensidad laboral en que se estará a las necesidades del servicio.

Si ocasional y excepcionalmente el responsable de la unidad necesitase la presencia de algún trabajador en momentos distintos de su horario flexible, y dentro de la jornada ordinaria, éste se supeditará a las necesidades del servicio, debiendo comunicársele con la mayor antelación posible. La realización de este tipo de horario es voluntaria y no implica ninguna retribución extraordinaria.

3. Disponibilidad permanente. El personal que preste servicios en régimen de disponibilidad permanente realizará una jornada de trabajo de 35 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que sea preciso por guardias localizadas o necesidades del servicio en razón a la naturaleza especial de este régimen, o la absoluta disponibilidad para el desempeño de los cometidos inherentes al puesto, pudiendo desarrollarse el mismo por las mañanas, tardes o noches. Los puestos de trabajo sujetos a este tipo de jornada serán los que se determinen, previa negociación entre la Gerencia y el Comité Intercentros, y en todo caso los de Jefe del Servicio de Seguridad, Jefe de Mantenimiento y conductor del Rector.

Este tipo de servicios se retribuirán mediante el complemento de disponibilidad permanente y eliminarán cualquier derecho a compensación económica u horaria por la jornada de trabajo que exceda a la ordinaria, sin perjuicio de los casos que puedan acordarse en la CIVEA.

4. Especial dedicación. El personal que preste servicios en régimen de especial dedicación realizará una jornada de trabajo continuada tipo A1, de 35 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que ocasionalmente sea preciso por necesidades del servicio en razón a la naturaleza especial de este régimen, pudiendo desarrollarse el mismo por las tardes. El personal sujeto a este tipo de horario será el que ocupe puestos de nivel 24 o superior, y aquellos otros que se determine, previa negociación entre la Gerencia y el Comité Intercentros. La retribución de este tipo de prestación de servicios se encuentra incluida como uno de los factores que determinan el complemento de puesto de trabajo.

5. El horario de trabajo durante los sábados por las mañanas será el establecido por la Gerencia para la apertura de centros y servicios. De forma general será de 9 a 14 horas.

6. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

7. Los horarios de inicio y finalización del trabajo se adecuarán a las necesidades existentes para la apertura y cierre de los edificios y servicios.

Artículo 59. Descansos y Ausencias.

1. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de este Convenio tendrán derecho a una pausa de veinte minutos durante la jornada de trabajo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos 5 horas y media, que se computará como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

El descanso semanal será de 36 horas ininterrumpidas, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo. En aquellas unidades en que sea necesaria la prestación de servicios en sábado por la tarde, domingo o festivo, podrán establecerse otros días de descanso.

2. Todas las ausencias, falta de puntualidad o abandono del puesto de trabajo, y en general, cualquier incumplimiento en materia de calendario laboral, jornada y horario deberá ponerse de inmediato en conocimiento del responsable de la unidad. Estas incidencias deberán justificarse por los medios que determine la Gerencia, sin perjuicio de su reflejo a través de los medios de control que se establezcan.

En los casos que se establezca habrán de recuperarse los tiempos perdidos de jornada. Si las incidencias no se justificaran en la forma debida, o no hubiera motivos suficientes de justificación de las mismas, y siempre que no se hayan recuperado los periodos no trabajados, se estará a lo establecido sobre régimen disciplinario en este Convenio, sin perjuicio de que además proceda la deducción proporcional de haberes al tiempo no trabajado.

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

3. Si los sistemas de control lo permiten se podrán flexibilizar los horarios de entrada de forma que se compensen recuperando el tiempo a la salida, con las limitaciones que establezca la Gerencia.

Artículo 60. Cumplimiento del horario y jornada.

1. La responsabilidad del cumplimiento de la jornada y horario es personal de cada trabajador. Los responsables de las unidades velarán por el cumplimiento de lo establecido en materia de vacaciones, jornadas y horario de trabajo en el calendario laboral, en este Convenio, y en la normativa vigente en dicha materia, proponiendo la adopción de las medidas necesarias para la corrección de infracciones e incumplimientos; su tolerancia constituirá falta grave de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio.

2. Con objeto de conseguir un adecuado cumplimiento de la normativa en materia de calendario laboral, jornada y horario, la Gerencia procurará la instalación en cada dependencia en que sea necesario de los medios electrónicos o informáticos de control, de forma que permitan conocer el grado de cumplimiento.

Artículo 61. Compensaciones.

1. La realización de determinadas actividades dará lugar a las compensaciones horarias que se determinen. Se podrán aplicar en el mes siguiente a la conclusión de la causa que los motivó, a propuesta del interesado con aprobación del responsable de la unidad, preferentemente en los intervalos flexibles de los horarios; como jornada completa; distribuida de modo que no suponga más de tres horas por día, al inicio o final de la jornada, todo ello en razón a las posibilidades del servicio; acumulándola al periodo ordinario de vacaciones, a propuesta del responsable de la unidad, con la autorización de Gerencia.

2. Las actividades que podrán dar lugar a compensación son:

- a) Formación, en los casos que se determine en el Plan de Formación del PAS de la Universidad, por asistencia a cursos que se realicen fuera de la jornada de trabajo.
- b) Servicios y horas extraordinarias. En caso de no compensarse por el procedimiento señalado en este artículo se hará por el establecido en su normativa específica.

3. La compensación se realizará en primer lugar con saldos horarios negativos pendientes de recuperar; de no existir estos, con descansos adicionales en las fechas solicitadas por los interesados; si no fuera posible atender esta petición se ofrecerán fechas que no redunden en detrimento de su actividad habitual, preferentemente con días acumulables a las vacaciones y periodos de descanso.

Artículo 62. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan reducirlas al mínimo imprescindible, dedicando el importe que se ahorre con su reducción o desaparición al incremento de puestos de trabajo en la plantilla de PAS de la Universidad. Se regularán según lo establecido en este Convenio y en la normativa vigente.

2. Horas extraordinarias en caso de urgencia. No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización tiene carácter obligatorio. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente la Gerencia podrá señalar quiénes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

3. Horas extraordinarias estructurales. Se considera que las horas extraordinarias realizadas en la Universidad, dado el carácter de servicio público que se presta, se realizan por circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de su actividad. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente la Gerencia podrá señalar quiénes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

4. Las horas extraordinarias sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas previamente y por escrito por la Gerencia, excepto cuando sean por fuerza mayor. Se compensarán en tiempo de descanso a razón de 2 horas por hora trabajada, y 2 horas 30 minutos cuando hayan sido efectuadas en domingo o festivos, si no formasen parte de la jornada ordinaria del puesto; la fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el responsable de la unidad y el trabajador; en caso de no alcanzarse acuerdo se disfrutará en el

plazo máximo de cuatro meses desde su realización.

5. Podrán retribuirse económicamente las horas urgentes y, excepcionalmente, las estructurales, cuando la compensación en tiempo de descanso afecte negativamente a las necesidades del servicio. En ningún caso podrán realizarse más de 60 horas extraordinarias al año por trabajador.

6. En aquellos puestos en que se perciba el complemento de disponibilidad permanente, el tiempo de trabajo que supere la jornada establecida no se considerarán, horas extraordinarias estando retribuido por el citado complemento.

7. Trimestralmente se informará al Comité Intercentros sobre la realización de las horas extraordinarias.

8. No se computarán como horas extraordinarias las realizadas para proyectos o contratos de investigación o estudios propios, fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

TITULO X

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 63. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, disfrutándose de forma obligatoria dentro del año natural, sin perjuicio de que por necesidades del servicio y previo acuerdo con el trabajador puedan ser disfrutadas en el año natural siguiente.

El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes o, preferentemente, al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas. En aquellos contratos cuya duración sea previsiblemente mayor de un año y comience y finalice en ejercicios diferentes no será obligatorio partir las vacaciones para disfrutarlas de forma obligatoria en cada año natural.

2. El periodo normal de vacaciones será de junio a septiembre. Si por necesidades del servicio el trabajador hubiera de disfrutar totalmente sus vacaciones fuera del periodo normal establecido para ello, se aumentarán en 5 días, siempre y cuando lo sean por obligación impuesta.

3. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar a solicitud del trabajador a lo largo de todo el año en periodos mínimos de una semana, de lunes a domingo, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. Durante los meses de junio y septiembre únicamente se podrán conceder vacaciones si el conjunto de las personas que vayan a disfrutarlas en dichos meses no supera el 25% del total de las personas destinadas o de los efectivos reales en ese mes en la respectiva área o unidad de destino. En caso de denegarse las vacaciones en un periodo determinado por necesidades del

servicio, se deberá comunicar al interesado y a los representantes de los trabajadores mediante escrito debidamente motivado.

4. En caso de discrepancias entre trabajadores de una unidad para la asignación de turnos de vacaciones se procederá a establecer turnos rotatorios. Podrá establecerse por la Gerencia determinadas preferencias para escoger el turno de vacaciones, aunque limitadas en el número de veces que puedan ser ejercitadas, a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares.

5. Cuando coincida con el periodo vacacional una baja por maternidad o una incapacidad temporal con hospitalización, éste quedará interrumpido y podrá disfrutarse cuando finalicen dicha situaciones, dentro del año natural.

Artículo 64. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Por razones personales o particulares.
 - a). Matrimonio. Quince días naturales en caso de matrimonio o convivencia acreditada entre los que deberá encontrarse el de celebración del matrimonio. Se podrán acumular al periodo vacacional previa comunicación al responsable de la unidad. Si se contrae nuevo matrimonio o se consolida una nueva relación de convivencia cumpliendo los requisitos exigidos tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia por alguno de estos conceptos.
 - b). En caso de divorcio, separación legal o nulidad, dos días naturales, desde la firma de la resolución judicial o canónica.
 - c). Traslado de domicilio. Un día si es en la misma localidad y dos días si se cambia de localidad.
 - d). Por asuntos propios. Podrán concederse permisos retribuidos de hasta seis días hábiles al año sin justificar, siempre que se hubiera cumplido un año de servicio, o, si no fuese el caso, a la parte proporcional correspondiente.
 - e). Se tendrá derecho a siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa, respectivamente, por año completo de trabajo, o a la parte proporcional si el tiempo de trabajo es inferior al año, de acuerdo con los turnos que Gerencia establezca.
 - f). Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre, así como un día por el patrón del Centro y un día por el patrón de la Universidad.
2. Por razones de obligación o deber legal
 - a). Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Por el tiempo indispensable para su realización. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo o como perito por el tiempo indispensable, el derecho de sufragio por el tiempo indispensable.
3. Por razones de formación
 - a). Para concurrir a pruebas selectivas en la Administración, exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación de carácter liberatorio en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional reconocido, tal como se regula en el artículo 54 de este Convenio.

- b). Permiso retribuido de hasta 40 horas anuales para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, que se celebren fuera del ámbito de la Universidad, tal como se regula en el artículo 54 de este Convenio.

- 4. Por razones de salud o enfermedad
 - a). Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable.
 - b). Por interrupción del embarazo. En los casos que contempla la legislación vigente, cuando no se le conceda la correspondiente incapacidad temporal, la trabajadora tendrá derecho a tres días de permiso previa acreditación de tal circunstancia. El cónyuge o pareja de hecho tendrá derecho a un día de permiso.
 - c). Por paternidad. En los casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo, cuatro días hábiles cuando el hecho causante se produzca en la localidad de residencia de trabajo y seis días hábiles si el hecho causante se produce en distinta localidad.
 - d). Por fallecimiento y/o accidente o enfermedad grave, u hospitalización, del cónyuge o pareja de hecho o de un hijo, cuatro días cuando el hecho causante se produzca en la localidad de residencia de trabajo y seis días si el hecho causante se produce en distinta localidad. En caso de hospitalización de larga duración y previa justificación y autorización de la Gerencia estos días podrán ser utilizados de forma seguida o alternados, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.
 - e). Por fallecimiento y/o accidente o enfermedad grave, u hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el hecho causante se produzca en la localidad de residencia de trabajo y cinco días si el hecho causante se produce en distinta localidad. En caso de hospitalización de larga duración y previa justificación y autorización de la Gerencia estos días podrán ser utilizados de forma seguida o alternados, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.
 - f). Por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años. Se regula como una suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo en el artículo 67 de este Convenio.
 - g). Por asistencia a consulta médica durante el horario de trabajo, acreditándolo debidamente, y por el tiempo imprescindible.

- 5. Por razones sindicales
 - a). Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación y/o representación de personal, en los términos establecidos en la legislación vigente y en el Capítulo XVI de este Convenio.

Artículo 65. Licencias.

1. Licencias por asuntos propios. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios, por un plazo no inferior a una semana ni superior a tres meses, debiendo solicitarse por periodos mínimos de una semana (de lunes a domingo inclusive). Serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Su duración acumulada no podrá exceder de seis meses cada tres años.

En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la ley 6/1996, de 15 de

enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de dos años cada cinco años, siendo el periodo máximo de disfrute continuado de nueve meses.

2. Licencias para la formación, tal como se detallan en el artículo 54 de este Convenio.

3. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad; a efectos de cotización a la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Estas licencias no serán retribuidas. Se mantendrá la reserva del puesto de trabajo.

TITULO XI

SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 66. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto y computo de antigüedad, con las siguientes condiciones:

- a). Incapacidad temporal. En estos casos la Universidad retribuirá el 100% del salario del trabajador mientras permanezca en esta situación tal como se regula en el artículo 85.
- b). Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años, en los términos previstos en la legislación vigente.
- c). Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años. Durante el cumplimiento de este servicio se tendrá derecho al percibo de las pagas extraordinarias, que se harán efectivas en las fechas correspondientes, viniendo el trabajador obligado a reintegrar su importe en el supuesto de que no se reincorporase a su puesto de trabajo en el plazo antedicho.
- d). Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes a partir de su puesta en libertad, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.
- e). Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción inferior a seis meses.
- f). Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales, en programas de cooperación internacional o cuando pase a desempeñar un puesto de trabajo en una Organización No Gubernamental. El trabajador deberá

reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

- g) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación con nombramiento como personal eventual, en los ámbitos citados. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.
- h). Nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como en el periodo de prueba o de práctica establecida legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.
- i) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 67. Excedencia voluntaria.

1. Se podrá solicitar la excedencia voluntaria, por el personal fijo de plantilla, en los siguientes casos:

- a). Por interés particular. Podrá ser solicitada por los trabajadores con dos años al menos de antigüedad al servicio de la Universidad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. No se podrá declarar cuando se le esté instruyendo al trabajador un expediente disciplinario, durante su tramitación y hasta que no haya cumplido la sanción impuesta. La concesión estará subordinada a las necesidades del servicio.
- b) Por agrupación familiar. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años, a los trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o personal laboral en cualquier Administración Pública, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.
- c). Por prestación de servicios en el sector público. Quedará en esta situación el trabajador que se encuentre en situación de servicio activo en puestos de cualquier Administración pública (incluidas empresas controladas por las Administraciones públicas), salvo que hubiese obtenido la oportuna compatibilidad, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en esta situación deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

2. A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos, ni se producirá reserva de puesto de trabajo.

Artículo 68. Excedencia para el cuidado de hijos y familiares.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, del cónyuge o pareja de hecho, o de una persona con la que conviva, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida, desde que se acredite dicha situación.

3. Estas excedencias constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Se podrá solicitar en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima desde la fecha de nacimiento o adopción de tres años. Si dos o más trabajadores de la Universidad generasen estos derechos por el mismo sujeto causante, por razones justificadas se podría limitar su ejercicio simultáneo. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El peticionario deberá declarar expresamente que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del sujeto que da derecho a la excedencia.

4. El periodo en que el trabajador permanezca en estas situaciones de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante los tres años de excedencia por cuidado de hijos se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo; si la excedencia es por cuidado de familiares se tendrá derecho a reserva durante un año desde el nacimiento de la situación que origina la excedencia. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su categoría o grupo profesional. Si antes de la finalización del periodo de excedencia, con una antelación de un mes, no solicita el reingreso, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

5. El personal no fijo de plantilla deberá tener una antigüedad de al menos un año en la Universidad para poder acogerse a este tipo de excedencia. Si el puesto reservado fuese ocupado por personal fijo de plantilla por los sistemas previstos en este Convenio, se extinguirá la relación contractual.

Artículo 69. Excedencia forzosa.

1. Se entenderá que el trabajador se encuentra en la situación de excedencia forzosa cuando sea designado o elegido para un cargo público o cuando ejerza una función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. El trabajador en excedencia forzosa tendrá derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad del tiempo pasado en la misma. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el

indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

3. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público del artículo 67.

Artículo 70. Reingreso al servicio activo.

El reingreso al servicio activo del personal laboral que no tenga reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo, o mediante adscripción provisional siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 37 de este Convenio.

Cuando un trabajador fijo de plantilla de la Universidad obtenga plaza en una categoría profesional de otra Administración Pública y opte por la misma, el posible reingreso deberá realizarse en su categoría de origen de la Universidad, a través de los mecanismos legales, sin que en ningún caso se proceda a la convalidación en categorías propias de la Universidad de dichas oposiciones, excepto lo regulado en el artículo 37 de este Pacto relativo al traslado de personal fijo de plantilla de otras Universidades.

Artículo 71. Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 72. Jubilación.

1. Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos mínimos para causar derecho a pensión de jubilación, según la normativa vigente, en cuyo supuesto ésta se producirá al completar el trabajador dichos periodos en la cotización a la Seguridad Social.

2. Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación vigente, solicitándolo a la Gerencia con una antelación mínima de seis meses a la fecha de jubilación. De acuerdo con las limitaciones de las Leyes de Presupuestos y normativa concordante, la Universidad, para facilitar que estos trabajadores puedan percibir completa su pensión, podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite este tipo de jubilación.

4. Los trabajadores que deseen acogerse a una jubilación parcial, según lo dispuesto en la normativa vigente, deberán notificarlo a la Gerencia a fin de realizar la oportuna tramitación conforme a la regulado en la normativa aplicable al mismo.

5. Las plazas que queden vacantes por jubilación obligatoria o anticipada no podrán ser amortizadas. La Universidad podrá cubrir dichas vacantes o transformarlas en plazas de distinta categoría.

TITULO XII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 73. Graduación de las faltas.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados mediante resolución del Rector, en virtud del incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la tipificación y graduación de faltas y sanciones. El régimen disciplinario aplicable al personal laboral de la Universidad será el recogido en este Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores, y en lo no dispuesto en los mismos se estará a la normativa de régimen disciplinario aplicable a los funcionarios de la Universidad de Zaragoza, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudieran incurrir los trabajadores, la cual se hará efectiva en la forma que determine la ley.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho que se vea afectado.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
- a.2. La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- a.5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo hasta seis ocasiones al mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7. El incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

- b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente. En especial la negativa a someterse a reconocimiento médico de empresa o equivalente, llevando implícita la presentación de certificado médico que justifique no padecer enfermedad infecto-contagiosa.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días en un mes.
- b.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo de siete a diez ocasiones al mes, o hasta veinte al trimestre. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán cinco faltas de puntualidad para que se considere falta grave.
- b.7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación, como fichar o firmar por otro trabajador, o el encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
- b.14. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- b.15. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- b.16. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- b.17. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- b.18. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Universidad o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- c). Serán faltas muy graves las siguientes:
 - c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 - c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 - c.3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - c.4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio, así como la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Universidad o a los ciudadanos.
 - c.5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
 - c.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
 - c.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando de lugar a situaciones de incompatibilidad.

- c.8. Haber sido sancionada por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
- c.9. El acoso sexual cometido sobre un trabajador de igual, inferior o superior categoría que preste sus servicios en la Universidad y/o estudiantes. Las conductas que vulneren la intimidad del trabajador y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- c.10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- c.11. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en la normativa vigente.
- c.12. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto de desempeño.
- c.13. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Universidad para intereses particulares.
- c.14. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
- c.15. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del propio trabajador, de otro trabajador o de terceros.
- c.16. Los malos tratos de palabra u obra, falta de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público o estudiantes.
- c.17. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
- c.18. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero al último de cada mes natural.

Artículo 74. Sanciones.

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

- a). Por faltas leves:
 - Apercibimiento verbal o escrito.
- b). Por faltas graves:
 - Apercibimiento escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta seis meses. Si la suspensión firme es inferior a seis meses no comportará la pérdida del puesto de trabajo.
 - Inhabilitación para la promoción o ascenso así como concurrir a pruebas selectivas por un periodo no superior a un año.
 - Traslado forzoso, durante un año como máximo, sin derecho a indemnización.

c). Por faltas muy graves:

- Apercibimiento escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de un año y un día a seis años.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso así como concurrir a pruebas selectivas por un periodo de un año y un día a cinco años.
- Traslado forzoso, durante tres años como máximo, sin derecho a indemnización.
- Despido.

2. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otras minoraciones de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

3. El alcance de la sanción dentro de cada categoría se fijará en función del grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta; el daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible; la falta de consideración con los usuarios de los servicios; y la reiteración o reincidencia.

4. En aquellas casos en que se produzcan inasistencias o retrasos no justificados al trabajo ello implicará la pérdida proporcional de las retribuciones, sin que sea precisa la apertura de expediente.

Artículo 75. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía. Si durante el procedimiento sancionador se produjere la extinción del contrato de trabajo se dictará resolución en la que se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pueda ser exigible, archivándose las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente.

2. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que el Rector tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso. En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves a los dos años, y las impuestas por faltas leves al mes. El plazo comenzará a contar desde el día siguiente a aquel en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción. Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a petición del interesado cuando hubiesen prescrito. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas.

Artículo 76. Tramitación y procedimiento sancionador.

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado; su incumplimiento dará lugar a la nulidad de lo actuado. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

2. De acuerdo con la normativa vigente no se podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto por orden del Rector, pudiendo acordarse previamente la realización de una información reservada. La iniciación del procedimiento sancionador se comunicará en todo caso al interesado, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. La resolución del expediente se comunicará al trabajador, quién podrá recurrirla ante la jurisdicción competente. Una vez firme la sanción se comunicará al trabajador la fecha desde que surtirá efectos.

El expediente se instruirá conforme a la normativa en materia de régimen disciplinario aplicable al personal funcionario de la Universidad de Zaragoza, sin perjuicio de las garantías establecidas en la legislación laboral para los representantes de los trabajadores y afiliados sindicales.

3. Las sanciones por faltas leves serán impuestas por la Gerencia sin que sea preceptiva la instrucción de expediente disciplinario, salvo el trámite de audiencia al inculpado, que deberá efectuarse en todo caso.

4. Durante la tramitación del expediente sancionador el Rector podrá adoptar como medida preventiva la suspensión provisional del trabajador, para lo cual oirá con carácter previo a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

Artículo 77. Denuncias a instancia de parte.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. El Rector abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

TITULO XIII

SALUD LABORAL

Artículo 78. Salud laboral. Principios generales.

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Protección de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y normativa de desarrollo de la misma, a lo que disponga la normativa comunitaria y al Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Zaragoza.

2. La Universidad consignará anualmente una partida presupuestaria para atender las necesidades urgentes en materia de prevención de riesgos laborales y/o cumplir las resoluciones de la Autoridad Laboral. Para la aplicación de esta partida, que será gestionada por el Servicio de Prevención, se tendrán en cuenta las sugerencias e informes del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 79. Acción preventiva y política preventiva.

1. La acción preventiva en la Universidad de Zaragoza está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas establecidas de conformidad con los principios generales enunciados en el art. 15 de la LRPL. En la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores se tomarán en consideración tanto indicadores de salud de éstos, como la información proporcionada por ellos que resulte procedente para realizar dicha evaluación. En todo caso, la metodología para la evaluación de riesgos se realizará por la Universidad, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud.

2. El Servicio de Prevención de la Universidad de Zaragoza estará constituido según lo dispuesto en la LPRL y en la normativa de desarrollo de la misma, siendo el encargado de ejecutar la política de acción preventiva de la Universidad.

3. La política de prevención se planificará bianualmente (salvo que de la evaluación inicial de riesgos se derive la necesidad de realizarla anualmente). En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para realizar la evaluación de riesgos de la Universidad; poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención frente a los mismos; y mejorar el medio ambiente de trabajo. Asimismo incluirá los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que fuera necesario.

Artículo 80. Comité de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención.

1. **El Comité de Seguridad y Salud** de la Universidad de Zaragoza tiene las competencias que expresamente le atribuye el art. 39 de la LPRL, y las señaladas en su Reglamento de funcionamiento. Su composición será la establecida en dicho reglamento. A las reuniones podrán asistir trabajadores de la Universidad que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuantas cuestiones se debatan en este órgano, o técnicos de prevención ajenos a la Universidad, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

2. Delegados de Prevención. Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. En cuanto al número, competencias, facultades, elección y crédito horario, se estará a lo dispuesto en los artículos 35 a 37 de la LPRL, así como a lo indicado en el Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad.

A los efectos de garantizar, en el marco de la adaptación de la aplicación de la LPRL a las Administraciones Públicas, la representatividad de todos los colectivos, la Universidad propiciará el acuerdo del Comité Intercentros, la Junta de Personal Funcionario y la Junta de Personal Docente e Investigador para el nombramiento de los Delegados de Prevención.

La Universidad deberá proporcionarles los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, teniendo el deber de sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Universidad.

No se computarán en el crédito horario de que dispongan, en su condición de representantes sindicales, las horas que se utilicen para las siguientes actividades: reuniones del Comité de Seguridad y Salud; reuniones convocadas por la Universidad en materia de prevención de riesgos; las horas dedicadas a formación; acompañar a los técnicos en la evaluación de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como lo previsto en el artículo 40 de la LRPL respecto de acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo; cuando se presenten en el lugar de los hechos, al ser informados por la Universidad sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores para conocer de las circunstancias de los mismos, aún fuera de su jornada laboral.

Artículo 81. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

1. Compete a cada trabajador velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de los órganos directivos.

2. Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- a. Derecho de formación. A recibir una formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva. El Comité de Seguridad y Salud tendrá capacidad para proponer actividades formativas en materia de seguridad y salud.
- b. Derecho de información. A ser informados de los resultados de las valoraciones y controles de medio ambiente laboral correspondientes a su puesto de trabajo, así como de los datos relativos a la vigilancia de su estado de salud en relación a los riesgos a los puedan encontrarse expuestos.
- c. Derecho a la paralización de su actividad en caso de riesgo grave e inminente para su salud y hubiese informado del mismo a su superior jerárquico y a pesar de ello no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas.

3. Obligaciones.

Los trabajadores estarán obligados a respetar y cumplir las normas que se establezcan sobre prevención de riesgos y salud laboral, de conformidad con lo previsto en el art. 29 de la

LPRL, con arreglo a las instrucciones que se impartan por los órganos competentes de la Universidad.

Artículo 82. Medidas de protección personal y equipos de trabajo.

1. La Universidad, tras los estudios realizados por el Servicio de prevención, dotará a los trabajadores de los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velará por el uso efectivo de los mismos, cuando por la naturaleza de los trabajos realizados, sea necesario. Los equipos y medios han de estar en condiciones de uso suficientes para el fin perseguido, por lo que procederá su reposición cuando sufran algún deterioro que ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las acciones disciplinarias procedentes en relación con el uso negligente de equipos y medios de protección, así como por la falta de su uso cuando éste resulte necesario.

2. La Universidad podrá fijar, previa negociación con el Comité Intercentros, otros equipos de trabajo (indumentaria, uniformes, etc.) por razón del puesto de trabajo, que serán a cargo de la Universidad y de obligada utilización.

Artículo 83. Vigilancia de la salud.

La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la Universidad sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento (salvo en el caso de las excepciones previstas en el art. 22 de la LPRL). Del expediente médico se mantendrá el debido sigilo profesional respecto de la información a la que cualquier personal autorizada tuviese acceso como consecuencia de su actuación en la Universidad.

Los reconocimientos médicos se practicarán: una vez al año para todo el personal; periódica y/o específicamente al personal que por su actividad se estime necesario; a todo trabajador de nuevo ingreso antes de su incorporación al puesto de trabajo, así como cuando cambie de puesto de trabajo o de funciones si dicho cambio supone la asunción de riesgos no medidos previamente; a todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad o accidente, antes de reincorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 84. Protección de la salud.

1. En aquellos supuestos en que las características del puesto de trabajo originen daño suficiente en la salud o en la integridad física o psíquica de un determinado trabajador, sin ocasionarle no obstante baja temporal o definitiva, deberán adaptarse las condiciones de prestación de servicios en aquel, bien en cuanto a las tareas a realizar o en el tiempo de trabajo, a la persona en particular. Cuando sea a propuesta del trabajador este podrá presentar dictamen facultativo y la Gerencia requerirá dictamen del Servicio de Salud que acredite el daño, la necesidad y características de las medidas a adoptar y la no procedencia de instar la declaración de invalidez permanente en cualquiera de sus grados.

Con carácter general la Universidad facilitará el acceso a los locales y puestos de trabajo al personal que tenga sus capacidades físicas disminuidas.

2. Declaración de una incapacidad laboral permanente total. La Gerencia procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25

de la LPRL, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador de igual o inferior grupo profesional, previo informe del Servicio de Salud, dando lugar con ello a una novación del contrato en la categoría profesional más adecuada a su capacidad. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores. El trabajador percibirá las retribuciones básicas correspondientes a su categoría de origen y los complementos del puesto de trabajo. En el caso de que el trabajador tenga reconocido el derecho a una prestación económica (pensión vitalicia o indemnización sustitutoria) percibirá las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo aún cuando fuese inferiores a las que venía percibiendo. Si el trabajador no hubiese solicitado el cambio de puesto, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del INSS por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Disminución de la capacidad. Cuando un trabajador no pueda desempeñar su puesto de trabajo con un rendimiento normal, sin que ello suponga ineptitud, por motivos de salud, por haber sido declarado afecto de una incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, incorporarse después de una incapacidad temporal o por otras circunstancias sobrevenidas, previa petición del trabajador o por decisión de la Gerencia, podrá ser destinado a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud, de igual o inferior grupo profesional, previo dictamen del Servicio de Salud, e informe contradictorio aportado por el trabajador en su caso, que acredite tal situación y necesidad así como las características del puesto a cubrir. El trabajador percibirá las retribuciones básicas correspondientes a su categoría de origen y los complementos del puesto de trabajo.

El puesto a cubrir deberá estar vacante, aunque se encuentre cubierto por personal temporal, y dotado presupuestariamente; cuando las circunstancias así lo requieran y sea precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, ésta le será facilitada por la Gerencia. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Gerencia previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

4. Por razones objetivas. La Gerencia podrá conceder traslados a otra localidad por razón de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge o hijos a cargo del trabajador, previo dictamen médico contradictorio que acredite tal situación y necesidad. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Gerencia, previo informe del Comité de Seguridad y Salud. Las retribuciones serán las correspondientes al puesto que se ocupe. Esta situación no generará derecho a indemnización por traslado.

5. Protección a la maternidad. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Universidad.

Esto será aplicable también durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Universidad. Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la LPRL.

La trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen y en caso de cambio de puesto lo será hasta que su estado de salud permita su reincorporación al anterior puesto. La Gerencia comunicará estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

6. Cuando de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores se requiera el cambio de puesto de trabajo este se efectuará conforme a las reglas de la movilidad funcional, dentro de la misma localidad y categoría profesional o si no fuese posible en equivalente o inferior. En caso de que no pueda aplicarse lo anterior y fuese precisa la movilidad geográfica se requerirá la conformidad del trabajador.

Mientras no se adopte la determinación oportuna se procederá por la Gerencia a ordenar al responsable de la unidad en que preste servicio el trabajador a que adecue las tareas a desempeñar con su estado de salud, para lo cual permanecerá en el mismo puesto y lugar o se le ubicará en otra dependencia si lo anterior fuese incompatible con su salud, asignándole funciones adecuadas.

Los cambios de puestos regulados en este artículo se aplicarán siempre independientemente de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, debiendo darse en todo caso preferencia a la asignación de un puesto por motivos de salud frente a los reingresos. Dicha preferencia lo será hasta que las vacantes se convoquen públicamente a concurso, en cuyo caso las plazas en él convocadas no podrán utilizarse para este fin, salvo las que quedasen vacantes al final de todo el proceso concursal.

Artículo 85. Incapacidad temporal.

Para la tramitación de estas situaciones se aplicará la normativa vigente en la Universidad sobre ausencias por incapacidad temporal. El trabajador percibirá el 100% de su salario ordinario mientras permanezca en la situación de incapacidad temporal, desde su inicio hasta el máximo de 18 meses establecido para esta situación, o el que pueda fijarse normativamente, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por los partes médicos de baja, confirmación y alta. Los trabajadores que no hayan cubierto el periodo de carencia exigido en el artículo 130 a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social percibirán el 100% de su salario ordinario con cargo a la Universidad. La Universidad podrá practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 86. Absentismo.

La Gerencia arbitrará los mecanismos de carácter preventivo, a través del estudio de las bajas y su duración, y tomará las medidas adecuadas a fin de reducirlo. En todo caso, con la periodicidad que se establezca, se facilitarán al Comité de Seguridad y Salud los resultados del estudio, a fin de poder evaluar con rigor el impacto del trabajo desarrollado en las situaciones de incapacidad temporal.

TITULO XIV

RETRIBUCIONES

Artículo 87. Estructura salarial.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo. Los conceptos salariales previstos en este Convenio y su modo de cálculo se adaptarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

A. PERCEPCIONES SALARIALES

A.1. PERCEPCIONES EN DINERO

1. SALARIO BASE
2. PAGAS EXTRAORDINARIAS
3. COMPLEMENTOS SALARIALES:
 - 3.1. Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - Complementos ad personam.
 - 3.2. Complementos por el trabajo realizado:
 - A. Complementos de puesto de trabajo
 - de puesto de trabajo
 - de nocturnidad
 - de turnicidad
 - de jornada de mañana y tarde
 - de trabajo en sábados, domingos y festivos.
 - B. Complementos de calidad y cantidad:
 - horas extraordinarias.
 - disponibilidad permanente
 - participación en proyectos o realización de tareas especiales

A.2. PERCEPCIONES EN ESPECIE

1. Retribuciones en especie.

B. PERCEPCIONES NO SALARIALES

- B.1. Indemnizaciones por comisión de servicios.
- B.2. Indemnizaciones por traslados.

Artículo 88. Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, que percibe por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como de trabajo, siendo su cuantía mensual la catorceava parte del importe íntegro anual que para el grupo correspondiente se prevé en el Anexo I.

Existen 4 grupos o niveles de salario base, en los que se incluyen todas las categorías profesionales, que se enumeran en el Anexo I de este Convenio.

Artículo 89. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad y, en su caso, complemento de antigüedad no absorbible, abonándose en los meses de junio y diciembre.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el periodo de servicios entre el 1 de junio y 30 de noviembre. Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal tendrán derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 90. Complementos personales.

1. Antigüedad. El complemento de antigüedad estará constituido por una cantidad fija de 5.471 pesetas mensuales que será devengada en el mes que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos en la Universidad. Este importe se mantendrá inalterable durante toda la vigencia del Convenio, en tanto resulte superior a los establecidos por el mismo concepto al personal funcionario de la Universidad perteneciente a un grupo análogo de titulación. Cuando dichos importes resulten inferiores a los fijados para el personal funcionario, éstos pasarán a ser de inmediata aplicación.

Para el devengo del complemento de antigüedad de los trabajadores que sean personal fijo de plantilla de la Universidad, se computarán igualmente los servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera Administraciones Públicas, en calidad de contratado laboral fijo, contratado interino, contratado eventual, contratado administrativo, funcionario de carrera o funcionario interino.

El complemento de antigüedad empezará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se perfeccione, y se percibirá por meses vencidos y en las pagas extraordinarias.

2 Complemento ad personam. La cantidad que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de complemento de antigüedad no absorbible (CANA), se mantendrá fija e inalterable en su actual cuantía. Se percibirá por meses vencidos y en las pagas extraordinarias.

Artículo 91. Complementos de puesto de trabajo.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable. La valoración de estas condiciones y la asignación de estos complementos a los puestos de trabajo así como la determinación de sus cuantías serán objeto de negociación entre la Gerencia y el Comité Intercentros, pudiendo los trabajadores solicitar el reconocimiento de la efectiva concurrencia de las condiciones citadas a través de la CIVEA, la cual dará traslado de la solicitud a la Gerencia y el Comité Intercentros para su correcto reflejo en la RPT.

1. Complemento de puesto. Es aquel que perciben los trabajadores en su puesto de trabajo cuando concurren factores o condiciones particulares de los puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. La Relación de Puestos de Trabajo incluirá las cuantías de este complemento. El importe anual de este complemento será el fijado en el Anexo II.

2. Complemento de nocturnidad. Retribuye el trabajo efectivamente realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El importe anual de este complemento será de 400.000 pesetas.

3. Complemento de turnicidad. Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos rotatorios para todos los trabajadores que realicen efectivamente dichos turnos. El importe anual de este complemento será de 100.000 pesetas.

4. Complemento de jornada de mañana y tarde. Retribuye el trabajo realizado en aquellos puestos de trabajo que tengan establecida la jornada de mañana y tarde definida en el artículo 56 de este Convenio. El importe anual de este complemento será de 240.000 pesetas para los grupos A, B y C, y de 200.000 pesetas para el grupo D.

5. Complemento por trabajo en sábado, domingo o festivo. Retribuye a los trabajadores que realicen parte de su jornada ordinaria de 35 horas en sábados, domingos o festivos con una cantidad de 4.740 pesetas por cada uno de estos días trabajados. Si hubiese trabajadores que realizasen exclusivamente su jornada de trabajo en estos días no percibirían dicho complemento.

Artículo 92. Complementos de calidad y cantidad.

Son todos aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo, del rendimiento del desempeño de los puestos de trabajo y de la consecución de determinados objetivos o resultados.

1. Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del presente Convenio, se remunerarán con un valor único para cada grupo profesional. La valoración económica de las horas será la siguiente, quedando congelada para todo el periodo de vigencia del Convenio:

Grupo A	3.400 ptas.
Grupo B	3.100 ptas.
Grupo C	2.800 ptas.
Grupo D	2.500 ptas.

2. Complemento de disponibilidad permanente. Retribuye al personal la disponibilidad permanente que exige la prestación de servicios del puesto de trabajo. La cuantía del complemento no podrá exceder del 30% de la retribución correspondiente al puesto y se devengará por mensualidades completas. Se reconoce el complemento a los siguientes puestos: Jefe de Seguridad: 400.000 pesetas; Jefe de Mantenimiento: 200.000 pesetas; Conductor del Rector: 400.000 pesetas. El trabajador mantendrá el derecho a la percepción de este complemento mientras continúen las causas que motivaron su reconocimiento. Su extinción

será negociada entre la Gerencia y el Comité Intercentros previa audiencia del trabajador afectado.

3. Complemento por participación en proyectos o realización de tareas especiales. Mediante este complemento se compensa la cooperación en actividades vinculadas a la Universidad, atribuidas por la Gerencia y asumidas voluntariamente por el trabajador. La cuantía se determinará por la Gerencia, en función de la naturaleza específica de los cometidos a realizar. Semestralmente se informará al Comité de Empresa de la atribución de este complemento a cada trabajador afectado. En ningún caso tendrá carácter permanente y la finalización de su asignación será libremente determinada por la Gerencia. También se retribuirá mediante este complemento la realización de servicios por parte del personal fijo de plantilla, fuera de la jornada laboral, en proyectos o contratos de investigación y en estudios propios de la Universidad.

Artículo 93. Retribuciones en especie.

Las retribuciones en especie se regulan de conformidad con el contenido del art. 26.1 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante al mismo. En las mismas se incluirán entre otras los préstamos, las ayudas al estudio, la utilización de vivienda, etc.

Artículo 94. Percepciones no salariales.

Se entienden por tales las indemnizaciones por razón del servicio y los suplidos por quebranto de moneda, las percepciones por desgaste de útiles o herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo, los pluses de distancia o transporte, los gastos de locomoción y las dietas de viaje, etc.

1. Indemnizaciones por comisión de servicios. A los efectos de este Convenio se entenderá por comisión de servicios la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar el trabajador fuera del término municipal donde radique su trabajo. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar como consecuencia de una comisión de servicio.

Las cuantías a percibir serán las señaladas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, o a lo dispuesto en la normativa económica de la Universidad. A estos efectos, el personal de todos los grupos se equipará al grupo II del Real Decreto.

2. Plus de transporte. Los trabajadores que habitualmente presten sus servicios en centros de trabajo situados fuera del casco urbano para los que no exista medio de transporte público o proporcionado por la Universidad, percibirán un plus de distancia en concepto de indemnización de 8.329 pesetas mensuales, durante 11 meses al año. Este plus se percibirá cuando se presten de forma efectiva. En aquellos casos en que la prestación de servicios no fuese diaria se percibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 95. Retribuciones por jornada reducida y cálculo de deducciones.

El personal que por hallarse debidamente autorizado preste sus servicios en un régimen de jornada reducida, percibirá sus retribuciones, en todos los conceptos, en forma proporcional a la jornada efectivamente realizada, salvo en los casos dispuestos en este Convenio.

Para practicar las deducciones de haberes previstas en este Convenio por incumplimiento de la jornada laboral así como en los casos de reingresos o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para los funcionarios públicos.

TITULO XV

ACCION SOCIAL

Artículo 96. Acción social.

La Universidad dedicará a fondos de acción social la cantidad que anualmente figure en su Presupuesto de gasto para este fin, siendo del 1% de la masa salarial. Las ayudas de acción social serán de los siguientes tipos:

- Ocio, cultura y deportes
- Estudios
- Mejora prestaciones Seguridad Social
- Seguros
- Préstamos y anticipos

1. Ocio, cultura y deporte. Los trabajadores tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho a la utilización de las instalaciones deportivas, informáticas y de biblioteca de la Universidad, o de otras entidades que se hubiese acordado por la Universidad, en las mismas condiciones que el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

La Universidad efectuará las gestiones necesarias para participar en el programa de intercambio de vacaciones del PAS existente en un gran número de Universidades, aportando al mismo el número de plazas que sea posible de entre los Colegios Mayores y Residencias que dependen de ella.

2. Ayudas para estudios. Los trabajadores de la Universidad podrán disfrutar del régimen de ayudas al personal para cubrir los costes de matrícula en la propia Universidad, establecido por resolución de Junta de Gobierno de 19 de septiembre de 1996, o la que se encuentre vigente en cada momento. Asimismo la Universidad facilitará a sus trabajadores la realización de cursos para su formación, actualización, capacitación o reciclaje profesional según lo indicado en el capítulo VIII de este Convenio, incluyendo los cursos a que pudiera asistir en el Instituto de Idiomas de la Universidad, de acuerdo con la normativa existente.

3. Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social

- 1) Ayudas por invalidez o defunción. El reconocimiento de una situación de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez dará derecho al trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad a percibir el importe íntegro de tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia. Si sobreviniese la muerte de un trabajador en activo, sus herederos percibirán el importe íntegro de tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.
- 2). Premio de jubilación. Al producirse la jubilación forzosa de un trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia. También se aplicará a los trabajadores que se jubilen a los 64 años de forma anticipada, como medida de fomento de empleo, según la normativa vigente.
- 3). Jubilación anticipada incentivada. La Universidad incentivará a aquellos trabajadores que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación sobre Seguridad Social para jubilarse anticipadamente deseen hacerlo voluntariamente. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad:

Sesenta años	1.093.976 pesetas.
Sesenta y un años	948.110 pesetas.
Sesenta y dos años	802.248 pesetas.
Sesenta y tres años	656.386 pesetas.
Sesenta y cuatro años,	357.524 pesetas.

En el caso de la jubilación anticipada a los 64 años en que se realice un contrato de relevo y por tanto se perciba la pensión completa no se aplicará el premio de incentivación.

Artículo 97. Seguros y fondos de pensiones.

1. La Universidad estudiará la concertación de una póliza de vida, accidentes e invalidez de tipo colectivo.

2. Seguro de responsabilidad civil. Excepto en casos de fuerza mayor la Universidad responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de los servicios, incluidas las conductas de sus trabajadores, salvo que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia grave de los mismos. A tal fin se estudiará la suscripción de una póliza de seguro de responsabilidad civil, con la extensión y cobertura que estime la Gerencia. La Universidad, cuando hubiera abonado la indemnización directamente podrá exigir al trabajador la responsabilidad por la acción u omisión que hubiera ocasionado daño, siempre que haya mediado dolo, culpa o negligencia grave.

3. La Universidad instará a la Diputación General de Aragón a la creación de un fondo de pensiones para el personal de la Universidad.

Artículo 98. Anticipos y préstamos.

1. Los trabajadores fijos de plantilla podrán solicitar préstamos y anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de dotaciones presupuestarias, quedará sujeta a los siguientes criterios:

- a). Anticipos de nómina. Dentro de las consignaciones presupuestarias existentes y siempre que no se prevea la finalización del vínculo antes del final del mes de que se trate, el trabajador tendrá derecho a la concesión de anticipos de nómina, sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, que serán compensados en la nómina correspondiente al mes solicitado. Cuando el trabajador tuviera afectada parte de su retribución por cualquier retención mensual, la cuantía máxima del anticipo será igual al 100% del salario líquido una vez deducida la retención.
- b). Préstamos. La Universidad podrá conceder préstamos sin interés de hasta 400.000 pesetas, que deberán ser devueltos en cantidades iguales durante un máximo de 15 mensualidades consecutivas contadas desde el mes siguiente a la fecha de concesión, mediante deducciones en las nóminas correspondientes. Se concederán por riguroso orden de petición, previa solicitud razonada de la necesidad de hacer frente a gastos económicos de naturaleza extraordinaria, adjuntando factura o presupuesto suficientemente detallado y compromiso de reintegro. Excepcionalmente podrán concederse préstamos de importe superior, a criterio de la Gerencia.

2. En el supuesto de que el trabajador a quién se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o maternidad, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja, exigiéndose en su caso el reintegro por los procedimientos legales que sean de aplicación.

TITULO XVI

DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y DE REUNION DEL PAS

Artículo 99. Principios generales.

La Universidad respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y en ningún caso podrán ser discriminados por razón de su afiliación sindical. Todos los trabajadores podrán exponer libremente en el centro de trabajo sus opiniones.

CAPITULO I. DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

Artículo 100. Elecciones sindicales.

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

Se podrán presentar candidatos para la elección de delegados de personal y miembros del Comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Artículo 101. Representantes unitarios de los trabajadores.

Los miembros de los Comités de Empresa el Delegado de Personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, obligaciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

A. Crédito horario. Los miembros de los Comités de Empresa y el Delegado de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, controlando el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegado de Personal de Teruel	35 horas.
Comité empresa Huesca	35 horas.
Comité empresa Zaragoza	35 horas.
Comité Intercentros	+ 5 horas.

B. A ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso de 24 horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales. El tiempo utilizado en funciones representativas propias de su cargo, fuera de su jornada laboral, podrá ser recuperado mediante la equivalente reducción de su jornada de trabajo, siempre que las funciones representativas se hayan preavisado y justificado convenientemente.

En el caso de que un miembro del Comité de Empresa o el Delegado de Personal sea al mismo tiempo delegado sindical no podrá acumular el crédito horario que le corresponda. La acumulación de crédito horario entre los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, se regulará mediante pacto.

C. A conocer y consultar

a). El calendario laboral y el cuadro horario del cual recibirán una copia.

b). El presupuesto de la Universidad y su Memoria Económica, recibiendo un ejemplar de ambos, así como de cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores.

- c). Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- d). Los documentos de cotización a la Seguridad Social (modelos TC1 y TC2).
- e). Las retribuciones contractuales que deberán figurar en la copia básica de las contrataciones que se realicen.

Cuando surja alguna disconformidad respecto a alguno de estos documentos, la Gerencia pondrán a disposición de los citados representantes fotocopia de los documentos en cuestión.

Artículo 102. Delegados Sindicales.

Se reconoce el derecho de las Centrales Sindicales a ser representadas en la Universidad por Delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo de la Universidad, en los términos del artículo 10 de la Ley 11/1985 sobre Libertad Sindical. Los Delegados sindicales tendrán los derechos que les reconozca la Ley y los que se expresan en este Convenio:

-Derecho a la libre difusión en la Universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones, que puedan interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.

-De reunión en los locales de la Universidad en las mismas condiciones que se señalen para la Asamblea de los trabajadores.

-De ser informados de los asuntos de la Universidad en los términos fijados para los Delegados de Personal y Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el artículo 65.2 del mismo.

Las partes firmantes respetarán, en todo caso, los acuerdos Universidad-Sindicatos que se suscriban entre las organizaciones sindicales y la Universidad en materia de derechos y garantías sindicales, sin perjuicio de lo estipulado en la normativa vigente.

Artículo 103. Medios y locales.

1. La Universidad pondrá a disposición de los Comités de Empresa y del Delegado de Personal, un local adecuado, provisto de ordenador, teléfono y el correspondiente mobiliario, incluyendo la utilización de aparatos de reprografía, para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario y acceso a correo electrónico.

2. Se facilitarán a los Comités de empresa y Delegado de Personal los tableros de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tableros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

3. La Universidad, en el marco de sus presupuestos, establecerá un soporte económico de funcionamiento para los órganos de representación unitaria.

Artículo 104. Cuota sindical.

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

Artículo 105. Comité Intercentros.

Al existir en la Universidad más de un Organo de representación de los trabajadores laborales, se constituirá el Comité Intercentros de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, con no más de 13 miembros que guardarán la proporcionalidad de la representación sindical fruto del resultado de las elecciones sindicales considerados globalmente. Sus funciones se limitarán a aquellas cuestiones que afecten a la generalidad de los trabajadores y a las que este Convenio les asigna.

CAPITULO II. DERECHO DE REUNION

Artículo 106. Las Asambleas de trabajadores

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de la Universidad podrán reunirse en asamblea, de un Centro o de varios Centros de la misma, en horario de trabajo previa autorización de la Gerencia, cuando sea convocada por el Delegado de Personal, los Comité de Empresa o el Comité Intercentros. Podrán celebrarse fuera del horario de trabajo cuando sean convocadas por el Delegado de Personal, los Comité de Empresa o el Comité Intercentros, por el 20% de la plantilla de cada Centro de trabajo, o cuando tengan carácter parcial y sean convocadas por el 20% de los componentes de un grupo profesional.

2. El lugar de reunión será el centro de trabajo o local facilitado por la Gerencia, si las condiciones del centro no lo permiten, y la misma se realizará en el horario señalado en el apartado anterior, salvo acuerdo con la Gerencia. Cuando en determinados casos, por ejemplo la existencia de turnos de trabajo, no se pueda reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán como una sola asamblea.

3. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Gerencia con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo. Las reuniones se harán sin la presencia de la Gerencia. Quién presida la asamblea será responsable del normal desarrollo de la misma. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios durante la celebración de las mismas.

4. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de hasta veinte horas anuales para realizar asambleas. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán computadas, si bien con ese carácter se podrá convocar como máximo dos asambleas mensuales. Además del crédito anterior, en el caso de reuniones informativas sobre la negociación, modificación o actualización de convenios colectivos, la asamblea podrá reunirse con el límite de seis horas al mes en horario de trabajo y con sólo 24 horas de preaviso.

Artículo 107. Permisos retribuidos.

Todo trabajador podrá disponer de veinte horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a asambleas debidamente convocadas, excluidas las relacionadas con convenios colectivos, reuniones sindicales o de entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión y a las que haya sido oficialmente citado. Para el ejercicio de este derecho se dará comunicación a la Gerencia con cuarenta y ocho horas de anticipación y aportando la correspondiente citación cuando ello sea factible.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

Se abre una fase de negociación sobre el proceso de funcionarización voluntaria de todo el personal laboral.

La Gerencia, previa negociación con el Comité Intercentros y la Junta de Personal, definirá todos aquellos puestos de trabajo que deban ser desempeñados por personal funcionario así como los requisitos, pruebas, categorías profesionales adecuadas para la posibilidad de acceso a la condición funcionarial, número de convocatorias a realizar y periodo de tiempo para llevarlo a cabo, etc.

A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse se les aplicará como mínimo los siguientes criterios: Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente y se procurará facilitar a los candidatos la formación necesaria para presentarse a la pruebas en condiciones idóneas. Se podrán concretar criterios específicos para los distintos procesos de funcionarización.

Disposición adicional segunda.

El complemento retributivo mínimo y el complemento de ropa de trabajo se consolidan en las retribuciones de los trabajadores de la Universidad.

Disposición adicional tercera.

Se suprimen los anteriores complementos de equiparación, dirección o jefatura, peligrosidad, toxicidad y penosidad, e informático. El actual complemento de puesto pasa a retribuir las diversas condiciones de los puestos de trabajo.

Disposición adicional cuarta.

La Universidad, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se compromete a eliminar a la mayor brevedad las circunstancias que motivan la peligrosidad, toxicidad o penosidad. Por parte de una comisión mixta de la Gerencia y del Comité Intercentros se procederá a estudiar en el plazo de un año la adecuación de los complementos de puesto a las condiciones de los mismos para lo cual podrá solicitar los informes necesarios

tanto a unidades técnicas de la Universidad como a expertos externos.

Disposición adicional quinta.

Los trabajadores de categorías profesionales hasta ahora adscritos al grupo V del anterior convenio, pasan al nuevo grupo D nivel 14 de este convenio colectivo, sin cambio de funciones.

El personal laboral integrado en el grupo IV del anterior convenio que no percibiese complementos pasan a integrarse en el actual grupo D nivel 16. Los que percibiesen algún tipo de complemento se integran en el actual grupo D 18, excepto el puesto de conductor del Rector que se adscribe al grupo D 19.

Los trabajadores del grupo III que no percibiesen complementos se adscriben al grupo C 18; los que percibiesen el complemento informático al C 19; que percibiesen el complemento de peligrosidad al C 20; y los que percibiesen el complemento de jefatura al C 21.

Los trabajadores del grupo II que no percibiesen complementos se adscriben al grupo B 20; los que percibiesen el complemento informático o de peligrosidad al B 21; los que ocupasen puestos técnicos en la UTC al B 22, y el puesto de Jefe de Mantenimiento al B 24.

Los trabajadores del grupo I que no percibiesen complementos se adscriben al grupo A 22; los que percibiesen el complemento informático, de jefatura de área en Deportes o de Subdirección al A 23; los que ocupasen puestos técnicos en la UTC o dirección de Servicios al A 24; los puestos de Jefe de Área en el Centro de Cálculo al A 26 y los puestos de Director de la UTC y del Centro de Cálculo al A 28.

Disposición adicional sexta.

A los trabajadores fijos de plantilla de la Universidad en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio y afectados por él, no se les exigirá título académico o diploma para la pertenencia a su categoría profesional.

Disposición adicional séptima.

Durante la vigencia del Convenio se negociará el número de plazas que van a ser objeto de promoción en los diferentes grupos, así como los plazos de ejecución, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias establecidas. Al efecto se creará una comisión mixta Gerencia-Comité Intercentros que en el plazo de seis meses desde la publicación de este Convenio presente una propuesta de desarrollo de la promoción. La cuantía global para promoción de todo el PAS de la Universidad durante el periodo 2000-2002 será de 67 millones de pesetas.

Disposición adicional octava.

Por parte de la CIVEA se estudiará el procedimiento para qué cuando un trabajador fijo de plantilla ocupe, con carácter definitivo o por libre designación, durante dos años continuados o tres con interrupción un puesto de trabajo del mismo nivel, y posteriormente obtenga un puesto de nivel inferior, perciba una cantidad equivalente a la que correspondería a un funcionario en idéntica situación.

Disposición adicional novena.

Se constituirá una Comisión Económica a partir del año 2002 para negociar las posibles modificaciones retributivas en el caso de que se prorrogue la vigencia de este Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

La Gerencia propondrá la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo en el plazo máximo de 9 meses a partir de la fecha de publicación de este Convenio, adecuándola a lo pactado en el mismo.

Disposición transitoria segunda.

En aquellas unidades en las que actualmente se prestan servicios en festivos y existe una jornada semanal diferenciada y rotatoria se mantendrá la misma, así como las compensaciones pactadas, en tanto la Comisión creada en el artículo 56 realice los estudios establecidos en dicho artículo.

Disposición transitoria tercera.

La CIVEA definirá, en el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación del presente Convenio, las áreas funcionales, las funciones y tareas de las categorías profesionales, su integración en los grupos profesionales y áreas, así como la adecuación de las actuales categorías a las nuevas denominaciones que puedan realizarse.

Disposición transitoria cuarta.

Una comisión de la CIVEA estudiará la jornada y compensaciones inherentes al puesto de conductor de Rector, manteniendo hasta su realización la compensación o retribución por las horas extraordinarias realmente realizadas.

Disposición transitoria quinta.

La forma de pago de los incrementos recogidos en este Convenio se podrá realizar a través de la estructura retributiva propuesta en el mismo, si es técnicamente posible, o mediante una gratificación extraordinaria por el importe acordado de subida para el año 2000, aplicándose a partir del año 2001 la nueva estructura retributiva.

En el año 2002 se adecuarán las cantidades percibidas con objeto de homogeneizar las posibles diferencias surgidas por la aplicación de los incrementos salariales anuales a los incrementos retributivos derivados del Convenio.

La aplicación del complemento por turnicidad será a partir del 1 de enero de 2001. La aplicación de los nuevos importes del complemento de jornada partida será a partir del 1 de

septiembre de 2000. Los incrementos retributivos para cada puesto de trabajo, según nivel, categoría y grupo, en cada uno de los años de vigencia del Convenio son los que se reflejan en el Anexo I sobre retribuciones.

DISPOSICION FINAL

Disposición final.- En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación al personal laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón y Administración del Estado, debiendo, por la CIVEA, adaptarse aquellas de las disposiciones de éste que viniesen a entrar en contradicción con el derecho autonómico o estatal antedicho con motivo de su eventual modificación o ampliación.

En Zaragoza, a 30 de mayo de 2000

Por la Universidad

El Rector
Fdo. D. Juan José Badiola Díez

El Gerente
Fdo. D. Mariano Berges Andrés

Por los Sindicatos

Por CC.OO.

Por CGT

Por UGT

Por USO