

### III. Otras Resoluciones

#### Consejería de Empleo, Industria y Comercio

**5616** *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 4 de noviembre de 2013, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias.*

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias; y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 661/1984, de 25 de enero y 1033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (BOC nº 195, de 9.10.13), esta Dirección General de Trabajo:

#### RESUELVE:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer el depósito del texto original.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 4 de noviembre de 2013.- La Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

## II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

### SUMARIO:

#### TÍTULO I.- OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

**Artículo 1.-** Objeto.

**Artículo 2.-** Determinación de las partes que lo concertan.

#### TÍTULO II.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

**Artículo 3.-** Ámbito personal.

**Artículo 4.-** Ámbito funcional.

**Artículo 5.-** Ámbito territorial.

**Artículo 6.-** Ámbito temporal.

**Artículo 7.-** Prórroga y denuncia.

**Artículo 8.-** Compensación y absorción.

**Artículo 9.-** Condiciones más beneficiosas.

**Artículo 10.-** Indivisibilidad del Convenio.

#### TÍTULO III.- COMISIÓN PARITARIA

**Artículo 11.-** Constitución y composición.

**Artículo 12.-** Competencias de la Comisión Paritaria.

**Artículo 13.-** Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

#### TÍTULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 14.-** Organización del trabajo.

**Artículo 15.-** Relación de Puestos de Trabajo.

#### TÍTULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 16.-** Sistema de clasificación profesional.

**Artículo 17.-** Grupos profesionales.

**Artículo 18.-** Desempeño temporal de funciones.

#### TÍTULO VI.- PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO

##### CAPÍTULO I.- CUESTIONES GENERALES

**Artículo 19.-** Ingresos.

**Artículo 20.-** Personas con discapacidad.

**Artículo 21.-** Selección.

**Artículo 22.-** Promoción.

**Artículo 23.-** Procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

## **CAPÍTULO II.- PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS PARA LA PROVISIÓN DEFINITIVA DE PUESTOS DE TRABAJO**

**Artículo 24.-** Concurso de traslados.

**Artículo 25.-** Concurso-oposición restringido.

**Artículo 26.-** Concurso-oposición libre.

**Artículo 27.-** Convocatorias.

**Artículo 28.-** Tribunales.

## **CAPÍTULO III.- PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS PARA LA PROVISIÓN TEMPORAL DE PUESTOS DE TRABAJO**

**Artículo 29.-** Procedimientos.

**Artículo 30.-** Contratación temporal a tiempo parcial.

## **CAPÍTULO IV.- OTROS SISTEMAS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

**Artículo 31.-** Movilidad por razón de violencia de género.

**Artículo 32.-** Movilidad por razones de salud o de rehabilitación.

**Artículo 33.-** Permutas.

**Artículo 34.-** Reingreso provisional.

## **TÍTULO VII.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

**Artículo 35.-** Jornada de trabajo.

**Artículo 36.-** Horario.

**Artículo 37.-** Periodo de descanso.

**Artículo 38.-** Horas extraordinarias.

**Artículo 39.-** Trabajos extraordinarios.

**Artículo 40.-** Disponibilidad horaria.

## **TÍTULO VIII.- RETRIBUCIONES**

**Artículo 41.-** Estructura salarial.

**Artículo 42.-** Niveles retributivos.

**Artículo 43.-** Recibo del salario.

**Artículo 44.-** Salario base.

**Artículo 45.-** Antigüedad.

**Artículo 46.-** Complemento al puesto de trabajo.

**Artículo 47.-** Retribuciones por cantidad y calidad de trabajo.

**Artículo 48.-** Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes: Pagas Extraordinarias.

**Artículo 49.-** Indemnización por residencia.

**Artículo 50.-** Indemnizaciones por razón del servicio.

**Artículo 51.-** Cláusula de revisión salarial.

**TÍTULO IX.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

**Artículo 52.-** Vacaciones.

**Artículo 53.-** Permisos retribuidos.

**Artículo 54.-** Reducción de jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**Artículo 55.-** Licencias sin sueldo.

**TÍTULO X.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO**

**Artículo 56.-** Suspensión de contrato con reserva del puesto.

**Artículo 57.-** Excedencia forzosa.

**Artículo 58.-** Excedencia para cuidado de menores o de familiares.

**Artículo 59.-** Excedencia por razón de violencia de género.

**Artículo 60.-** Excedencia por incompatibilidad.

**Artículo 61.-** Excedencia por agrupación familiar.

**Artículo 62.-** Excedencia voluntaria por interés particular.

**TÍTULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 63.-** Régimen disciplinario.

**Artículo 64.-** Responsabilidad disciplinaria.

**Artículo 65.-** Faltas.

**Artículo 66.-** Sanciones.

**Artículo 67.-** Procedimiento disciplinario.

**Artículo 68.-** Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

**Artículo 69.-** Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves.

**Artículo 70.-** Prescripción.

**Artículo 71.-** Responsabilidad de jefes y superiores.

**Artículo 72.-** Protección del trabajador.

**TÍTULO XII.- IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**Artículo 73.-** Principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

**Artículo 74.-** Unidades de Igualdad.

**Artículo 75.-** Planes de Igualdad.

**Artículo 76.-** Derecho de información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

**Artículo 77.-** Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

**Artículo 78.-** Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

**TÍTULO XIII.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO**

**Artículo 79.-** De la Formación y el Perfeccionamiento Profesional.

**Artículo 80.-** Comisión de Formación.

**Artículo 81.-** Plan de Formación.

- Artículo 82.-** Tiempo de formación.  
**Artículo 83.-** Actividades formativas.  
**Artículo 84.-** Formación en Prevención de Riesgos.

#### **TÍTULO XIV.- SALUD LABORAL**

- Artículo 85.-** Principios generales.  
**Artículo 86.-** Participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral.  
**Artículo 87.-** Participación de los trabajadores en relación con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.  
**Artículo 88.-** Recursos económicos.  
**Artículo 89.-** Medio ambiente laboral.  
**Artículo 90.-** Formación específica.  
**Artículo 91.-** Protección a la maternidad.  
**Artículo 92.-** Adaptación de puesto de trabajo y movilidad por razones de salud o capacidad disminuida.  
**Artículo 93.-** Protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles.  
**Artículo 94.-** Medidas de protección personal y equipos de trabajo.  
**Artículo 95.-** Botiquín de primeros auxilios.  
**Artículo 96.-** Garantías del cumplimiento de la normativa de prevención por las empresas contratistas.  
**Artículo 97.-** Política y acción preventiva.  
**Artículo 98.-** Vigilancia de la salud.  
**Artículo 99.-** Absentismo.

#### **TÍTULO XV.- ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL**

- Artículo 100.-** Fondo de Ayuda Social.  
**Artículo 101.-** Indemnización por invalidez o muerte en accidente laboral.  
**Artículo 102.-** Indemnización por invalidez o defunción.  
**Artículo 103.-** Plan de Pensiones.  
**Artículo 104.-** Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural, Maternidad, Paternidad y Adopción o Acogimiento.  
**Artículo 105.-** Enseñanza universitaria.  
**Artículo 106.-** Jubilación ordinaria.  
**Artículo 107.-** Jubilación anticipada.  
**Artículo 108.-** Jubilación parcial.  
**Artículo 109.-** Vacantes por jubilación.  
**Artículo 110.-** Uso de instalaciones deportivas, culturales y de ocio.  
**Artículo 111.-** Anticipos.

#### **TÍTULO XVI.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL**

- Artículo 112.-** Derechos de los trabajadores y trabajadoras.  
**Artículo 113.-** Electores y elegibles.  
**Artículo 114.-** Derecho de reunión.  
**Artículo 115.-** Derecho de reunión en negociación de Convenio.

**Artículo 116.-** Acumulación de horas del Comité de Empresa.

**Artículo 117.-** Derechos de los Comités de Empresa.

**Artículo 118.-** Derechos de las Secciones Sindicales y de los afiliados y afiliadas.

**Artículo 119.-** Reincorporación de los liberados o liberadas del Empresa y de las Secciones Sindicales.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.-** Creación de especialidades y encuadramiento del anterior sistema de clasificación.

**Segunda.-** Definición de funciones.

**Tercera.-** Provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes.

**Cuarta.-** Modificación de la jornada de trabajo.

**Quinta.-** Crédito horario.

**Sexta.-** Garantía por la retirada del permiso de conducir.

**Séptima.-** Normativa supletoria.

**Octava.-** Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera.-** Instrucciones de vacaciones, permisos y licencias vigentes.

**Segunda.-** Indemnización por fallecimiento o invalidez.

**Tercera.-** Mantenimiento de complemento retributivo del anterior convenio colectivo.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** Entrada en vigor de los artículos 49 y 51.

**ANEXO I.-** Tabla retributiva.

**ANEXO II.-** Clasificación profesional: Grupos y especialidades.

**ANEXO III.-** Encuadramiento.

## **II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS**

### **TÍTULO I**

#### **OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES**

##### **Artículo 1.- Objeto.**

El presente Convenio Colectivo se desarrolla al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación de aplicación, y tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales entre las Universidades Públicas de Canarias y su Personal de Administración y Servicios Laboral (en adelante, PAS Laboral).

## **Artículo 2.- Determinación de las partes que lo conciertan.**

Las partes que conciertan este Convenio Colectivo son: las Universidades de La Laguna y de Las Palmas de Gran Canaria, representadas por el Rector de cada una de ellas, como persona que ostenta la capacidad de contratar y convenir y el PAS Laboral, representados por los sindicatos mayoritarios y legitimados, Intersindical Canaria (IC), Federación de Trabajadores de la Enseñanza-Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Comisiones de Base de Canarias (COBAS).

## **TÍTULO II**

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

#### **Artículo 3.- Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio se aplicarán al personal de administración y servicios que, seleccionado según lo dispuesto en el Título VI del mismo, hubiera formalizado relación jurídico-laboral en contrato firmado por el interesado y por el Rector, percibiendo sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los Presupuestos de cada Universidad.

2. Quedan expresamente excluidos del ámbito de este Convenio los siguientes trabajadores y trabajadoras:

- Los vinculados exclusivamente al desarrollo de proyectos de investigación y de aquellos otros proyectos, finalistas en su ejecución, cuya financiación no esté incluida en el Capítulo I del Presupuesto de las Universidades firmantes y que no impliquen el desempeño de tareas propias de puestos de trabajo permanentes.

- Los vinculados exclusivamente al desarrollo de acciones específicas que no impliquen el desempeño de tareas propias de puestos de trabajo permanentes, cuyos contratos sean financiados o cofinanciados con ingresos finalistas, privados o públicos, no incluidos en las aportaciones dinerarias destinadas por la Comunidad Autónoma de Canarias a la financiación global de la actividad ordinaria de las Universidades.

- Los contratados al amparo de lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, o norma que la modifique, complemente o sustituya.

#### **Artículo 4.- Ámbito funcional.**

1. Se aplicarán las normas contenidas en el presente Convenio al conjunto de actividades y servicios prestados por el PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias al que se refiere el artículo anterior.

2. En el caso de que se constituyan instituciones u organismos que asuman funciones actualmente encomendadas a la Universidad, el PAS Laboral que ocupe el puesto de trabajo que esté afectado por esta medida podrá optar entre aceptar su acceso a estos nuevos organismos o bien permanecer en la Universidad.

### **Artículo 5.- Ámbito territorial.**

El Convenio Colectivo se aplicará, en el ámbito territorial propio de la Comunidad Autónoma de Canarias, en todos los centros de trabajo dependientes de las Universidades Públicas Canarias, tanto en los que existen actualmente como en los que pudieran crearse con posterioridad a la firma del Convenio, siempre que en ellos preste sus servicios el personal descrito en el artículo 3 del presente Convenio.

### **Artículo 6.- Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias y tendrá una vigencia de tres años.

### **Artículo 7.- Prórroga y denuncia.**

1. El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia, o a la de cualquiera de sus prórrogas.

2. Si denunciado o expirado el Convenio, las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro Convenio, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera de la vigencia del actual Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, este se entenderá prorrogado en su totalidad hasta la entrada en vigor del siguiente, negociándose anualmente las condiciones económicas y retributivas, en lo que se refiere a la distribución de la masa salarial global y con efectividad para el año natural correspondiente, según el apartado 1 del presente artículo.

### **Artículo 8.- Compensación y absorción.**

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen. Si por disposición legal o reglamentaria se establecieran durante el año mejores condiciones económicas, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaren superiores a las previstas en este Convenio.

### **Artículo 9.- Condiciones más beneficiosas.**

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

### **Artículo 10.- Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible. La vinculación al mismo lo es a su conjunto y totalidad, no pudiendo ninguna de las partes vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto. En el supuesto 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 supongan la nulidad de todo el convenio.

### TÍTULO III

#### COMISIÓN PARITARIA

##### **Artículo 11.- Constitución y composición.**

1. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio Colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales para la resolución de conflictos individuales y colectivos por la vía extrajudicial o judicial.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por 8 representantes de la parte social, designados por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio en proporción a los resultados obtenidos en las últimas Elecciones Sindicales celebradas y 8 representantes de las Universidades Públicas Canarias firmantes de este Convenio.

Las partes podrán nombrar asesores en la forma que establezca el Reglamento de funcionamiento interno.

3. Una vez publicado el Convenio Colectivo se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria y a la aprobación de su Reglamento de funcionamiento interno en el mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

##### **Artículo 12.- Competencias de la Comisión Paritaria.**

Son competencias de la Comisión Paritaria:

a) La interpretación, vigilancia, estudio, cumplimiento y aplicación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

b) Actualizar el contenido normativo del presente Convenio Colectivo, en materias que supongan mejoras laborales y económicas para los trabajadores y las trabajadoras del presente Convenio, si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese, con la obligación de ser publicadas las modificaciones resultantes en el Boletín Oficial de Canarias.

c) Conocer e informar cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación e interpretación del Convenio, con carácter previo a la solución judicial o extrajudicial de Conflictos Colectivos.

d) Estudiar, proponer y acordar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos y especialidades profesionales, y su encuadramiento en el correspondiente nivel retributivo.

- e) Definir las funciones conforme a la clasificación profesional del presente convenio.
- f) Elaborar y aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.
- g) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, en la forma que establezca el reglamento de funcionamiento interno.
- h) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este Convenio.

### **Artículo 13.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.**

1. La Sede y la Presidencia de la Comisión Paritaria recaerán alternativamente en cada una de las dos Universidades Públicas Canarias y en las Gerencias, regulándose la secretaría de la misma en su Reglamento de funcionamiento interno.

2. La Comisión Paritaria deberá reunirse al menos cada tres meses en sesión ordinaria, y de forma extraordinaria cuando lo solicite al menos un 40% de alguna de las partes, en cuyo caso la reunión deberá tener lugar antes de los 15 días siguientes a la solicitud.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán la mayoría absoluta de cada una de las partes y tendrán la consideración de vinculantes para ambas en los mismos términos del presente Convenio, al cual se incorporarán como anexo. La elaboración de sus actas, la notificación de sus acuerdos y la necesaria publicación de los mismos, se regularán en el Reglamento de funcionamiento interno.

4. Los miembros de la Comisión Paritaria guardarán, cuando así se decida, el necesario sigilo profesional en sus actuaciones.

5. Las Universidades y cada Central Sindical con representación en la Comisión podrá recabar toda clase de información relacionada con asuntos de su competencia a través de la Secretaría, y a su vez, la Comisión Paritaria podrá recabar de las Universidades y de cada Central Sindical los informes necesarios para el desarrollo de sus facultades.

6. La Comisión Paritaria continuará desarrollando sus competencias mientras permanezca en vigor el presente Convenio Colectivo.

7. Todos aquellos temas a los que no se llegue a acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser sometidos al arbitraje del Tribunal Laboral Canario, si así lo acuerdan las partes.

## **TÍTULO IV**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 14.- Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de cada Universidad y su aplicación práctica será responsabilidad de sus respectivas Gerencias que la ejercerán dentro de los

límites establecidos por la normativa vigente y, en particular, en el marco de los Estatutos de cada Universidad.

2. Por ser manifiesta la voluntad de aunar esfuerzos que permitan la mejora en la calidad y cantidad del servicio público que las Universidades prestan a la sociedad, y con independencia de los compromisos institucionales que estas adquieran al respecto, por las partes firmantes se establecen los siguientes objetivos:

a) Mejorar e incrementar las prestaciones de servicios a la Comunidad Universitaria y a la sociedad en general.

b) Racionalizar, mejorar y evaluar métodos, procesos y resultados de trabajo para lograr una mayor eficiencia en la gestión universitaria.

c) Realizar un eficiente desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores y trabajadoras, adecuando las plantillas a las necesidades reales de los distintos servicios, favoreciendo el objetivo de la creación de empleo estable en la medida de las posibilidades de cada Universidad y observando las indicaciones y directrices comunitarias en lo que afecten a la mejora en la organización de los servicios destinados a la docencia e investigación.

d) Promover la profesionalización, la formación y la promoción del trabajador y de la trabajadora, para facilitar el desarrollo personal y colectivo y mejorar el Servicio Público, fomentando la responsabilidad, iniciativa y participación del PAS Laboral.

e) Adoptar las medidas necesarias que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad y salud laboral.

f) Favorecer la concertación social y la conciliación de la vida familiar y laboral.

3. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Gerencia de cada Universidad podrá proponer modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que deben ser negociadas o acordadas en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Con el objeto de conciliar la vida laboral, personal y familiar, las universidades podrán implantar programas de trabajo a distancia, previa negociación o acuerdo con el Comité de Empresa en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 15.- Relación de Puestos de Trabajo.**

1. Durante la vigencia del presente Convenio las propuestas de elaboración o modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT) del PAS laboral serán negociadas por la Gerencia de cada Universidad con el Comité de Empresa correspondiente, antes de ser elevadas a los Órganos de Gobierno Universitario para su aprobación definitiva.

Las Gerencias y los Comités de Empresa intentarán llegar a una propuesta conjunta sobre la elaboración o modificación de la RPT. No obstante, requerirá acuerdo lo que conlleve modificación de condiciones de trabajo en las materias específicas que se exige en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La RPT del PAS laboral incluirá como mínimo:

- a) La denominación del puesto de trabajo.
- b) Las características esenciales del mismo.
- c) Los requisitos para su desempeño.
- d) Todos los complementos salariales del puesto de trabajo.
- e) El destino al que esté adscrito el puesto.

## TÍTULO V

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **Artículo 16.- Sistema de clasificación profesional.**

1. El sistema de clasificación profesional que se establece en el presente convenio se articula en base a grupos y especialidades profesionales, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El grupo profesional agrupa las aptitudes profesionales básicas, la formación necesaria, las titulaciones de acceso y el contenido general de la prestación. Los grupos profesionales se desagregan en especialidades profesionales.

3. La especialidad profesional agrupa, dentro de un grupo profesional, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza, aptitudes o formación específica necesaria para su desempeño, se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad de la Universidad.

4. La determinación, ordenación y definición de las funciones y tareas específicas que corresponde a cada grupo y especialidad profesional, así como los requisitos específicos de formación y titulación para acceder a los mismos, serán desarrollados por la Comisión Paritaria en el correspondiente catálogo, sin perjuicio de las particularidades que se puedan establecer en las Relaciones de Puestos de Trabajo.

5. Asimismo, corresponderá a la Comisión Paritaria la creación, modificación o supresión de grupos y especialidades profesionales, y su encuadramiento en el correspondiente nivel retributivo.

6. El grupo y especialidad profesional serán la base sobre la que se articulará la definición, ordenación y clasificación de los puestos de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo.

7. El sistema de clasificación profesional será, también, la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo el acceso, ascensos y movilidad, sirviendo asimismo para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

8. La ordenación jerárquica de los grupos profesionales queda establecida en función del nivel retributivo al que se encuentren adscritos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de este convenio.

9. El acceso y encuadramiento en un determinado grupo y especialidad profesional, así como la provisión de puestos de la Relación de Puestos de Trabajo, se realizará exclusivamente por los procedimientos establecidos en el Título VI del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 17.- Grupos profesionales.**

Se establecen los siguientes grupos profesionales, con la correspondiente titulación mínima exigida para el ingreso en los mismos:

- Grupo profesional de titulados superiores: personal con titulación universitaria de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

- Grupo profesional de titulados medios: personal con titulación universitaria de Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o equivalente.

Los graduados universitarios se encuadrarán en alguno de los dos grupos anteriores. La inclusión de un concreto título de grado en uno u otro grupo se realizará por la Comisión Paritaria, en el acuerdo de creación de la correspondiente especialidad profesional, conforme a la definición de funciones y tareas específicas que se le atribuyan.

- Grupo profesional de técnicos de mantenimiento: personal con titulación de formación profesional, Bachiller Superior, o equivalente, y aquellos trabajadores que hayan superado la Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.

- Grupo profesional de técnicos especialistas: personal con titulación de formación profesional, Bachiller Superior, o equivalente, y aquellos trabajadores que hayan superado la Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.

- Grupo profesional de técnicos de laboratorio: personal con titulación de formación profesional, Bachiller Superior, o equivalente, y aquellos trabajadores que hayan superado la Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.

- Grupo profesional de oficiales: personal titulación de enseñanza secundaria obligatoria o una titulación equivalente, o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.

- Grupo profesional de auxiliares: personal en posesión de certificado cualificación profesional inicial, o titulación equivalente, o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.

#### **Artículo 18.- Desempeño temporal de funciones.**

1. En los casos de ausencia o baja temporal de un trabajador y de vacante, se podrá designar como suplente a otro trabajador de la Universidad, conforme al procedimiento establecido en el Capítulo III del Título VI de este convenio.

2. Mientras desempeñe funciones de superior grupo o de distinta especialidad pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso o cambio de especialidad, el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes al puesto temporalmente asignado. Los trabajos realizados en atribución temporal de funciones podrán alegarse como mérito a los efectos de promoción laboral. Dicha circunstancia deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

3. En casos excepcionales y existiendo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa en la creación de un nuevo puesto de trabajo y hasta que este se dote presupuestariamente, se podrá designar para el desempeño de dichas tareas, a un trabajador del mismo grupo y especialidad profesional, con la conformidad de dicho trabajador.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes un grupo inmediatamente inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional, con la conformidad del Comité de Empresa.

Si el período de sustitución hubiera de ser mayor de dos meses se establecerá un turno de rotación por períodos bimestrales.

### **TÍTULO VI**

#### **PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO**

#### **CAPÍTULO I**

#### **CUESTIONES GENERALES**

#### **Artículo 19.- Ingresos.**

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

**Artículo 20.- Personas con discapacidad.**

Será aplicable en el ámbito de este Convenio lo establecido en la legislación vigente sobre acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

**Artículo 21.- Selección.**

La selección y contratación del personal laboral de las Universidades Públicas Canarias sujeto a este Convenio se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

**Artículo 22.- Promoción.**

El Personal Laboral fijo tendrá derecho a promoción y ascenso a través de las pruebas, en convocatoria restringida, que se establezcan para la adjudicación de las plazas vacantes o de nueva creación, siempre que cumplan los requisitos y posean en su caso la titulación exigida para el grupo y especialidad a que pertenezca la plaza convocada.

**Artículo 23.- Procedimientos de provisión de puestos de trabajo.**

1. Los procedimientos ordinarios para la provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes de PAS Laboral, que se aplicarán sucesivamente y por riguroso orden de prelación, serán los siguientes:

- a. Concurso de traslados.
- b. Concurso-oposición restringido.
- c. Concurso-oposición libre.

2. Los procedimientos ordinarios para la provisión temporal de puestos de trabajo de PAS, vacantes o por sustitución, serán los siguientes que se aplicarán sucesivamente y por riguroso orden de prelación:

- a. Desempeño temporal de puesto de trabajo por PAS Laboral fijo.
- b. Contratación temporal de personal.

3. Otros sistemas de provisión de puestos de trabajo de PAS Laboral, con carácter definitivo o temporal, serán:

- a. Movilidad por razón de violencia de género.
- b. Movilidad por razones de salud o de rehabilitación
- c. Permuta.
- d. Reingreso provisional.

## CAPÍTULO II

### PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS PARA LA PROVISIÓN DEFINITIVA DE PUESTOS DE TRABAJO

#### Artículo 24.- Concurso de traslados.

1. Podrá concurrir a este procedimiento todo el PAS Laboral fijo de las Universidades Públicas Canarias que pertenezca, o este adscrito por motivos de salud o por razón de violencia de género, al mismo grupo y especialidad profesional del puesto de trabajo de que se trate, excepto el que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- Suspensión de contrato por ejercicio de cargo público representativo o por privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria firme.

- Excedencia, en cualquiera de sus modalidades, salvo la excedencia por razón de violencia de género y para cuidado de menores o de familiares.

2. Para el concurso de traslados se tendrán en cuenta siempre:

1º.- La antigüedad en el mismo grupo y especialidad profesional, en el mismo destino.

2º.- La antigüedad en el mismo grupo y especialidad profesional, en distinto destino.

3º.- La antigüedad en las universidades públicas canarias, en distinto grupo y especialidad profesional.

En el baremo de la convocatoria se determinará el peso de cada uno de estos componentes.

Previo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa, se podrán considerar también los méritos de formación de los candidatos, en las condiciones que en cada caso se determinen. En los méritos de formación estarán comprendidos los cursos de perfeccionamiento organizados o financiados por las Administraciones Públicas, o en su caso, homologados, y que tengan relación directa con el puesto de trabajo.

3. Las plazas que resultasen vacantes en el concurso de traslados se ofertarán en fase de resultados.

4. El concurso de traslados se resolverá por el órgano competente en cinco fases por el siguiente orden de prelación:

1ª.- Las trabajadoras de cualquiera de las Universidades Públicas Canarias víctimas de violencia de género, obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tanto en adscripción definitiva como provisional, o en situación de excedencia o suspensión de contrato por dicho motivo.



2ª.- PAS Laboral que presta servicios en la Universidad convocante en adscripción definitiva, bien desempeñando efectivamente el puesto de trabajo o bien en suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo.

3ª.- PAS Laboral que presta servicios en la Universidad convocante en adscripción provisional, bien desempeñando efectivamente el puesto de trabajo o bien en suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo.

4ª.- PAS Laboral de la Universidad Pública Canaria no convocante del concurso, no incluido en la primera fase.

5ª.- PAS Laboral procedente de otras Universidades con las que existan acuerdos de reciprocidad.

5. El traslado del trabajador o trabajadora que obtenga destino por este procedimiento tendrá la consideración de voluntario y, en consecuencia, no dará derecho a indemnización alguna.

#### **Artículo 25.- Concurso-oposición restringido.**

1. Las plazas que resultasen vacantes una vez concluido el concurso de traslados se proveerán por promoción interna, mediante concurso-oposición restringido en el que podrá participar todo el PAS Laboral fijo de la Universidad convocante sujeto a este Convenio que reúna los requisitos establecidos en la convocatoria y en la Relación de Puestos de Trabajo en vigor, excepto el que se encuentre en alguna de las siguiente situaciones:

- Suspensión de contrato por ejercicio de cargo público representativo o por privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria firme.

- Excedencia, en cualquiera de sus modalidades, salvo la excedencia por razón de violencia de género y para cuidado de menores o de familiares.

2. Con el fin de agilizar el procedimiento de provisión de puestos, los procedimientos regulados en este artículo y en el anterior podrán ser convocadas simultáneamente.

#### **Artículo 26.- Concurso-oposición libre.**

Las plazas que resulten vacantes, una vez concluidos los procedimientos regulados en los dos artículos anteriores, se proveerán por concurso-oposición libre. En la fase de concurso se valorará la residencia en Canarias durante un período mínimo de cinco años.

#### **Artículo 27.- Convocatorias.**

1. Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo serán acordadas entre la Gerencias y el Comité de Empresa de cada Universidad, salvo las bases de carácter procedimental y organizativo.

2. Para determinados puestos de trabajo, por su nivel de especialización u otras circunstancias, la Gerencia y El Comité de Empresa podrán acordar el nombramiento de Comisio-

nes Técnicas de trabajo que elaborarán una propuesta sobre el programa que ha de regir en las pruebas.

3. Las convocatorias serán efectuadas por el Rector de cada Universidad, con arreglo a la legislación vigente y en ellas se hará constar como mínimo:

a) El número y las características de los puestos de trabajo convocados con indicación expresa de todos aquellos aspectos que consten en la Relación de Puestos de Trabajo.

b) Declaración expresa de que no se podrá declarar superado el proceso selectivo a un número de aspirantes superior al de la convocatoria.

c) Órgano, Centro o Unidad Administrativa al que deben dirigirse las solicitudes de participación. El plazo de presentación de instancias nunca será inferior a 15 días ni superior a 30 días naturales.

d) Condiciones o requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.

e) Sistema selectivo, según lo dispuesto en el artículo anterior.

f) Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta en la selección.

g) El baremo de méritos a considerar, que constituirá como mínimo el 20% de la puntuación total del concurso-oposición, no podrá ser computado para superar las pruebas.

h) El tipo de pruebas teórico-prácticas a realizar, cuya superación será requisito imprescindible para acceder al puesto, supondrá como máximo el 80% de la puntuación total del concurso-oposición.

i) Designación del Tribunal Calificador o indicación del órgano de selección que haya de actuar, conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del presente Convenio.

j) Sistema de calificación.

k) Programa que ha de regir en las pruebas.

l) Duración máxima del proceso de celebración de los ejercicios. Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de 72 horas y máximo de 45 días naturales.

m) El orden de actuación de los aspirantes según el resultado del sorteo público celebrado previo anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

4. La convocatoria y sus bases serán hechas públicas de conformidad con la legislación vigente. Los aspirantes deberán presentar su solicitud en el modelo emitido especialmente para este fin.

5. Dentro del mes siguiente a la fecha de terminación del plazo previsto en la convocatoria para la presentación de instancias se publicará la fecha, lugar y hora de realización de las pruebas, que no podrán celebrarse antes de que transcurran 15 días desde su publicación. En dicha Resolución se anunciará igualmente el lugar donde se encuentren expuestas las listas de admitidos y excluidos.

6. Concluidas las pruebas se elevará al órgano competente la propuesta de aspirantes seleccionados, que no podrá en ningún caso exceder del número de plazas convocadas. No obstante, con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su contratación, el órgano convocante deberá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible contratación.

7. En el plazo máximo de un mes, el órgano competente dictará resolución sobre la propuesta de aspirantes.

8. En el plazo máximo de 15 días a partir de la resolución del Órgano competente se procederá a la formalización de los contratos, o a la regularización de la situación profesional y económica en el caso del concurso-oposición restringido.

Hasta tanto se formalicen los contratos, o se regularice la situación profesional y económica, los aspirantes no se incorporarán al puesto de trabajo ni tendrán derecho a percepción económica alguna derivada del proceso selectivo.

Con carácter previo a la formalización de los contratos, o a la regularización de la situación profesional y económica, deberán justificarse adecuadamente los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

9. En las convocatorias de concurso-oposición libre podrá determinarse un período de prueba, a cuyo vencimiento el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo. Estos períodos de prueba no podrán ser superiores a 3 meses en el caso de los grupos profesionales incluidos en los niveles retributivos I y II y a 1 mes para los grupos incluidos en los restantes niveles retributivos. La Comisión Paritaria regulará el sistema de control de los períodos de prueba.

### **Artículo 28.- Tribunales.**

1. Los órganos de selección en los procedimientos de concurso de traslados, concurso-oposición restringido y concurso-oposición libre serán colegiados, su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá a la paridad entre mujer y hombre. Estarán formados por cinco miembros nombrados por el Rector o persona en quien delegue, siendo dos de los miembros propuestos por el Comité de Empresa, y un funcionario que actuará como Secretario con voz pero sin voto. El Presidente solo votará en caso de empate.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

2. El Rector, a propuesta de los Tribunales, designará asesores especialistas. Dichos asesores se limitarán a informar respecto de las pruebas y méritos relativos a su especialidad.

### CAPÍTULO III

#### PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS PARA LA PROVISIÓN TEMPORAL DE PUESTOS DE TRABAJO

##### Artículo 29.- Procedimientos.

En los supuestos de ausencia de un trabajador o trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, o de vacante en tanto se produzca su cobertura definitiva, y lo requieran las necesidades del servicio, se proveerá temporalmente el puesto de trabajo por los siguientes procedimientos, que se aplicarán sucesivamente y por riguroso orden de prelación:

1º. Desempeño temporal de puesto de trabajo por PAS Laboral fijo:

a) En cada Universidad se formarán listas de aspirantes, integradas por el PAS Laboral fijo que reúna los requisitos para el desempeño del respectivo puesto de trabajo, conforme a lo establecido en el presente Convenio y en la Relación de Puestos de Trabajo, y lo solicite voluntariamente.

b) El sistema selectivo para ordenar a los trabajadores y trabajadoras en cada lista será el concurso, atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

c) Se constituirá una lista por cada grupo y especialidad profesional, ordenada conforme a un baremo de méritos general, único para cada grupo y especialidad profesional. El orden vendrá determinada por el número que se ocupe en la lista.

d) La asignación temporal de cada puesto de trabajo concreto se realizará, previa comunicación a los trabajadores y trabajadoras integrantes de la lista correspondiente, que deberán solicitarlos expresamente, de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

1º.- Trabajadores del mismo grupo profesional y especialidad, perteneciente al mismo destino o unidad de RPT que el puesto a cubrir.

2º.- Trabajadores de inferior grupo profesional e igual o análoga especialidad, perteneciente al mismo destino o unidad de RPT que el puesto a cubrir.

3º.- Trabajadores del mismo grupo profesional y especialidad, perteneciente a distinto destino o unidad de RPT que el puesto a cubrir.

4º.- Trabajadores de inferior grupo profesional e igual o análoga especialidad, perteneciente a distinto destino o unidad de RPT que el puesto a cubrir.

5º.- Trabajadores de distinto grupo profesional y especialidad, perteneciente al mismo o inferior nivel retributivo y con la formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir.

e) Las convocatorias serán acordadas entre la Gerencia y el Comité de Empresa. En las mismas, o mediante Protocolos específicos que serán públicos, se acordarán el baremo de méritos, el régimen de funcionamiento de las listas, las especialidades análogas y los restantes aspectos procedimentales.

f) La persona que haya sido designada para desempeñar temporalmente un puesto de trabajo, conforme a lo establecido en este artículo y salvo renuncia o cese, permanecerá en dicho puesto hasta que finalice la causa que dio origen a la sustitución, se cubra o sea amortizado por los procedimientos reglamentarios previstos en el presente Convenio.

El cese se hará por causa justificada, conforme a los procedimientos que se establezcan en las bases de las convocatorias o en los Protocolos específicos a que se refiere en párrafo anterior.

g) El desempeño temporal de puesto de trabajo, mientras dure, dará derecho a percibir las retribuciones correspondientes al puesto temporalmente asignado. Sin embargo, no dará derecho al ascenso, ni al desempeño definitivo del puesto de trabajo, que en todo caso se llevará a efecto por los procedimientos ordinarios de provisión definitiva de puestos de trabajo, descritos en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo. Los servicios prestados mediante desempeño temporal de puesto de trabajo podrán alegarse como mérito en los citados procedimientos ordinarios de provisión definitiva de puestos de trabajo.

h) Todos los trámites y actuaciones relativos a la formación y funcionamiento de las listas serán publicadas en la página web y tablones de anuncios de la Universidad, haciendo llegar una copia al Comité de Empresa. Las atribuciones temporales de puestos de trabajo que se realicen serán publicadas en la página web y comunicadas al Comité de Empresa.

#### 2º. Contratación temporal de personal:

a) En los supuestos que no sea posible la provisión temporal de puestos de trabajo por PAS Laboral fijo, se procederá a la contratación temporal de personal que será seleccionado de acuerdo con lo siguiente:

a.1. En primer lugar por las personas de la bolsa de trabajo del grupo y especialidad profesional del puesto de trabajo a cubrir, que se generen con la convocatoria del concurso-oposición libre.

a.2. Si no es posible cubrir la plaza según lo establecido en los apartados anteriores, se hará una convocatoria pública para la selección de las personas destinadas a cubrir temporalmente las plazas. Dicha convocatoria se hará por grupo y especialidad profesional, de la que resultará una bolsa de sustituciones.

b) El régimen de funcionamiento de estas bolsas de trabajo será acordado, en el ámbito de la Comisión Paritaria de este Convenio. En todo caso, tendrán preferencia los integrantes de las bolsas constituidas conforme a lo señalado en el apartado a.1, respecto a los integrantes de las constituidas conforme a lo señalado en el apartado a.2.

c) Las bolsas de trabajo serán públicas y tendrán vigencia hasta el siguiente concurso-oposición libre para la provisión de puestos de igual grupo y especialidad profesional.

d) Las contrataciones que se realicen por medio de estas bolsas serán públicas y comunicadas al Comité de Empresa.

e) En caso de inexistencia o agotamiento de las bolsas de trabajo previstas en el apartado a), y en tanto se constituyen las mismas, la selección se efectuará mediante oferta genérica de empleo hecha al Servicio Público de Empleo, por el sistema de concurso en el que participará el Comité de Empresa mediante un baremo de méritos que se acordará con el mismo. En ningún caso se acudirá a empresas de trabajo temporal.

### **Artículo 30.- Contratación temporal a tiempo parcial.**

Se podrán hacer contrataciones temporales de jornada parcial en los supuestos contemplados en el artículo 5.2.b) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, en los términos y con las condiciones establecidos en esta materia por la norma aludida, y según el procedimiento que recoge el presente Convenio Colectivo.

## **CAPÍTULO IV**

### **OTROS SISTEMAS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

#### **Artículo 31.- Movilidad por razón de violencia de género.**

1. Para hacer efectivo el derecho contemplado en el artº. 78.2, las Universidades estarán obligadas a comunicarle a la trabajadora víctima de violencia de género, las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. A estos efectos tendrán la consideración de vacantes los puestos de trabajo que no se encuentren ocupados o reservados a PAS Laboral fijo.

2. El traslado tendrá una duración inicial de un año, durante el cual la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, finalizará la mencionada obligación de reserva.

3. La adscripción tendrá carácter definitivo cuando la trabajadora ocupara con tal carácter su puesto de origen, en caso contrario la adscripción tendrá carácter provisional con la obligación de participar en el primer concurso de traslado que se convoque para la provisión de puestos de trabajo del grupo y especialidad profesional al que se encuentre adscrita.

4. Asimismo, conservará el derecho a participar, con carácter voluntario, en los concursos de traslado que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo del grupo y especialidad profesional, al que se encontraba adscrita con anterioridad.

5. También podrá solicitar la adscripción provisional a puestos de trabajo del grupo y especialidad profesional al que se encontraba adscrita con anterioridad, en los términos previstos en el artículo 34 de este convenio para el reingreso provisional.

6. Estos traslados, cuando impliquen cambio de residencia, tendrán la consideración de forzosos.

### **Artículo 32.- Movilidad por razones de salud o de rehabilitación.**

1. Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible en los términos previstos en el artículo 92 de este convenio, o bien cuando a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en su salud, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar, previo informe favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la adscripción por motivos de salud o rehabilitación a puestos de trabajo de grupo y especialidad profesional igual, equivalente o inferior en el ámbito de la Universidad en la que preste servicios.

2. Igualmente, el trabajador o trabajadora que tenga una capacidad disminuida probada, por la edad u otras circunstancias, podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad. La movilidad podrá llevarse a cabo por petición propia del trabajador o trabajadora o por decisión de la Universidad, previo informe de la unidad de medicina del trabajo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a puestos de trabajo de grupo y especialidad profesional igual, equivalente o inferior. La Gerencia, previo informe del Comité de Empresa, resolverá el destino a un nuevo puesto de trabajo.

3. En el caso del personal que haya sido declarado en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual por resolución administrativa o judicial firme, de conformidad con la legislación vigente, la Universidad procederá, a petición del trabajador o trabajadora y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador o trabajadora, dando lugar con ello a una novación del contrato y percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo realmente desempeñado. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

4. En los tres supuestos descritos en los párrafos anteriores, la adscripción estará condicionada a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, del grupo y especialidad profesional que en cada caso corresponda, y a que el trabajador reúna los requisitos previstos en la Relación de Puestos de Trabajo para su desempeño. A estos efectos tendrán la consideración de vacantes los puestos de trabajo que no se encuentren ocupados o reservados a PAS Laboral fijo. La adscripción tendrá carácter definitivo cuando el puesto de origen se ocupara con tal carácter, en caso contrario la adscripción tendrá carácter provisional con la obligación de participar en el primer concurso de traslado que se convoque para la provisión de puestos de trabajo del grupo y especialidad profesional al que se encuentre adscrito.

**Artículo 33.- Permutas.**

1. Con carácter general se autorizarán las permutas de puestos de trabajo por un tiempo máximo de tres años, entre trabajadores y trabajadoras fijos del mismo grupo y especialidad profesional, en la misma Universidad o entre las Universidades Públicas Canarias. Asimismo, se autorizarán las permutas con trabajadores o trabajadoras de otras universidades, siempre que exista acuerdo de reciprocidad y la Comisión Paritaria determine que los grupos y especialidades profesionales, sean iguales o análogos. Estas permutas no generarán méritos profesionales y deberán ser informadas al Comité de Empresa.

2. Con el objetivo de facilitar este procedimiento las universidades activarán mecanismos interuniversitarios para que los trabajadores puedan inscribirse y consultar las ofertas expuestas.

**Artículo 34.- Reingreso provisional.**

1. El reingreso al servicio activo del personal que no tengan reserva de puesto de trabajo se efectuará, cumplidos los requisitos establecidos legal y convencionalmente para el mismo, por adscripción provisional a puesto de trabajo del grupo y especialidad en la que se posea la condición de PAS Laboral fijo, y en la Universidad en la que se obtuvo la situación desde la que se reingresa. Este reingreso estará condicionado a la existencia de puesto de trabajo vacante y dotado presupuestariamente, del grupo y especialidad profesional que en cada caso corresponda. A estos efectos tendrán la consideración de vacantes los puestos de trabajo que no se encuentren ocupados o reservados a PAS laboral fijo.

2. Si, no existiendo vacante en su mismo grupo y especialidad profesional, la hubiera en grupo y especialidad profesional equivalente o inferior para cuyo desempeño reúna los requisitos, podrá optar por ocuparla. En este caso el trabajador o trabajadora recibirá las retribuciones correspondientes a la plaza que desempeñe, manteniendo consolidado su grupo y especialidad profesional, y teniendo derecho a participar en el concurso de traslado del mismo.

3. El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el primer concurso de traslado que se convoque del correspondiente grupo y especialidad profesional. El trabajador o trabajadora tendrá obligación de participar en el mismo.

**TÍTULO VII****JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO****Artículo 35.- Jornada de trabajo.**

1. La jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Se establecerán los siguientes tipos de jornada:



a) Jornada ordinaria: se realizará de forma continuada, de lunes a viernes, en turnos de mañana o de tarde.

b) Jornada ordinaria con turnos de asistencia en sábado, domingos y festivos: en aquellos lugares de trabajo en los que la Gerencia y el Comité de Empresa determinen necesaria la prestación de servicios en sábados, domingos o festivos, se establecerá una jornada diferenciada sin sobrepasar el cómputo de horas, se turnarán todos los trabajadores del mismo destino, salvo acuerdo entre ellos y tendrán derecho al disfrute de un día de descanso a la semana siguiente.

c) Jornada rotatoria: en aquellos lugares en los que la Gerencia y el Comité de Empresa determinen necesaria la prestación de servicios con turnos rotatorios se establecerá una jornada con variación de turnos de mañana y de tarde, sin sobrepasar el cómputo de horas.

d) Jornada partida de mañana y tarde: esta jornada se realizará de lunes a viernes en dos períodos, de mañana y de tarde, separados entre sí por otro período de una hora y media como mínimo, y adecuado a las necesidades del servicio. Se aplicará en aquellos puestos que así lo tengan establecido en la Relación de Puestos de Trabajo, previo acuerdo con el Comité de Empresa, quedando limitada a los siguientes tipos de puestos:

d.1. Puestos de trabajo de los laboratorios, durante el período de impartición de prácticas, siempre que estas se realicen por la mañana y por la tarde y no pueda cubrirse este servicio por turnos.

d.2. Aquellos otros puestos de trabajo que por sus especiales circunstancias lo requieran, que en ningún caso superarán el 10% de la plantilla.

e) Jornada especial: en determinados puestos de trabajo que por sus especiales circunstancias lo requieran y previo acuerdo con el Comité de Empresa, se podrá establecer una jornada especial, diferenciada de las anteriores, que no supere los límites de las 9 horas diarias ni las 37,5 horas semanales. Asimismo contemplará un descanso consecutivo de al menos doce horas entre jornada y jornada.

El establecimiento de esta jornada deberá ser negociado o acordado con los trabajadores afectados.

f) Jornada reducida: el PAS Laboral tendrá derecho a una reducción de jornada, de carácter general y no recuperable, en determinados periodos que se acordarán para cada año entre la Gerencia y el Comité de Empresa de cada Universidad en la Instrucción de vacaciones, permisos y licencias a que se refiere el artículo 52.9 de este convenio. En dicha Instrucción se acordarán, también, el tiempo de reducción y los horarios correspondientes a cada periodo.

3. Las Relaciones de Puestos de Trabajo establecerán el tipo de jornada asignado a cada puesto de trabajo.

4. Los trabajadores que en su jornada ordinaria de trabajo presten servicios en sábados, domingos y festivos tendrán derecho al complemento establecido correspondiente y al disfrute de un día de descanso en la semana siguiente.

5. En el ámbito del presente convenio no se establecerán las distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año previstas en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo acuerdo expreso con el Comité de Empresa y con los trabajadores o trabajadoras afectados.

#### **Artículo 36.- Horario.**

1. El horario normal de trabajo correspondiente a la jornada ordinaria prevista en el apartado 2.a) del artículo anterior, será de 7,45 a 15,15 horas en turno de mañana y de 13,45 a 21,15 horas en turno de tarde, con un cuarto de hora de margen de cortesía a la entrada y a la salida, a efectos del control horario del personal.

2. El horario de trabajo correspondiente a los restantes tipos de jornadas señaladas en el apartado 2 del artículo anterior, será acordado por la Gerencia y el Comité de Empresa de cada Universidad.

3. En la Instrucción anual de vacaciones, permisos y licencias a que se refiere el artículo 52.9 de este convenio se podrá acordar, entre la Gerencia y el Comité de Empresa de cada Universidad, el establecimiento de un horario flexible de carácter voluntario, así como las circunstancias y requisitos para su aplicación.

#### **Artículo 37.- Periodo de descanso.**

1. Diario: dentro de la jornada el trabajador tendrá derecho a un descanso diario de treinta minutos que se computará como de trabajo efectivo.

2. Semanal: el descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas.

#### **Artículo 38.- Horas extraordinarias.**

1. Además de la jornada laboral regulada en los artículos anteriores, solo podrán realizarse horas extraordinarias urgentes. No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada laboral, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Cuando no existan trabajadores o trabajadoras que deseen desarrollarlas voluntariamente, la Gerencia podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

2. Las horas extraordinarias realizadas se compensarán con tiempo libre de trabajo o serán retribuidas de acuerdo con el apartado siguiente. En caso de compensarse con tiempo libre de trabajo cada hora extra será igual a 1,75 horas de jornada ordinaria.

3. Las horas extraordinarias que no sean objeto de compensación con horas libres serán retribuidas en la forma establecida en el artículo 47 de este convenio. Su abono solo procederá en el caso de que haya sido autorizado expresamente por la Gerencia con anterioridad a su realización.

4. En cualquier caso, la realización de horas extraordinarias por el PAS laboral deberá contar con autorización previa y expresa de Gerencia, no dándose conformidad a aquellas que no cumplan este requisito.

### **Artículo 39.- Trabajos extraordinarios.**

1. Consisten en la realización, fuera de la jornada laboral, de una tarea o actividad no habitual o diferente a la que se realiza en su puesto de trabajo.
2. Este trabajo será voluntario y requerirá la aceptación expresa por parte del trabajador o trabajadora. En ningún caso tendrá la consideración de movilidad funcional ni de horas extraordinarias.
3. En caso de permanecer en el trabajo, se tendrá derecho a un descanso de una hora para comer.
4. Para prestar este servicio y, consecuentemente, percibir las retribuciones contempladas en el artículo 46.2, el trabajo extraordinario deberá contar con la autorización previa y expresa de la Gerencia, previa petición razonada del responsable de los trabajos a realizar e informe obligatorio al Comité de Empresa, antes el inicio de los mismos.

### **Artículo 40.- Disponibilidad horaria.**

1. Es la situación en que se encuentra el trabajador o trabajadora, fuera de su jornada laboral habitual, de forma que sea posible su localización y presencia para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, cuando fuera llamado para atender las necesidades urgentes que eventualmente se puedan producir. La Gerencia dotará al trabajador o trabajadora con un equipo de telefonía móvil asociado a este servicio, o con cualquier otro medio de localización. El trabajador o trabajadora no podrá permanecer, fuera de zona de cobertura por más de una hora.
2. El tiempo que el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de localizable, no tiene la consideración de tiempo de trabajo.
3. La prestación efectiva de servicios por este concepto no tendrá en ningún caso la condición ni el tratamiento establecido para las horas extraordinarias, la jornada rotatoria, la jornada partida de mañana y tarde, los trabajos extraordinarios, los trabajos en sábados, domingos o festivos, ni el trabajo nocturno. En consecuencia, no estará afectada por las limitaciones establecidas respecto a la realización de dichas modalidades de jornada o trabajos y su compensación o retribución específica será la establecida específicamente en el artículo 47.2.
4. El tiempo de prestación efectiva de servicios que será objeto de retribución específica tendrá una limitación máxima de 80 horas anuales, o la parte proporcional que mensualmente corresponda. El exceso sobre dichas horas se computará como jornada ordinaria y será compensado con tiempo de descanso por periodo equivalente.
5. Esta situación podrá ser de aplicación al personal de todos los grupos profesionales del convenio, con carácter voluntario. No tiene carácter consolidable y dejará de realizarse cuando cesen las causas que la motivaron. Su atribución a un determinado trabajador o trabajadora se efectuará por la Gerencia previo informe del Comité de Empresa. No afectará a más del 5% de la plantilla.

## TÍTULO VIII

### RETRIBUCIONES

#### **Artículo 41.- Estructura salarial.**

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

##### 1. Retribuciones básicas:

- Salario base.
- Antigüedad.

##### 2. Complementos salariales:

###### 2.1. Complemento al puesto de trabajo:

- Componente general.
- Componentes específicos.
  - De informática.
  - De peligrosidad, toxicidad y penosidad.
  - De dirección o jefatura.

###### 2.2. Retribuciones por calidad y cantidad de trabajo:

- De trabajo extraordinario.
- De disponibilidad horaria.
- De nocturnidad.
- De jornada partida de mañana y tarde.
- De jornada rotatoria.
- De horas extraordinarias urgentes.
- De trabajo en sábados, domingos y festivos.

###### 2.3. Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias.

3. Percepciones no salariales:

- Indemnización por residencia.

- Indemnizaciones por razón del servicio.

#### **Artículo 42.- Niveles retributivos.**

1. Se establecen cinco niveles retributivos, en los que se incluyen todos los grupos profesionales que se enumeran en el artículo 17 de este Convenio y sus respectivas especialidades, conforme a la siguiente distribución:

- Nivel 1: Grupo profesional de titulados superiores.

- Nivel 2: Grupo profesional de titulados medios.

- Nivel 3: Grupos profesionales de técnicos de mantenimiento, técnicos especialistas y técnicos de laboratorio.

- Nivel 4: Grupo profesional de oficiales.

- Nivel 5: Grupo Profesional de auxiliares.

2. La cuantía de los diferentes conceptos retributivos para los grupos profesionales incluidos en cada nivel retributivo será la que se establece en el Anexo I.

3. La ordenación jerárquica de los grupos profesionales queda establecida en función del nivel retributivo al que se encuentren adscritos.

#### **Artículo 43.- Recibo del salario.**

La Universidad está obligada, en los pagos periódicos, a entregar un recibo individual justificativo conforme a las disposiciones vigentes. Este recibo se podrá disponer en formato electrónico.

#### **Artículo 44.- Salario base.**

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

#### **Artículo 45.- Antigüedad.**

1. Todo el personal, cualquiera que sea su relación de empleo, percibirá con carácter general, en concepto de complemento de antigüedad, una cuantía fija mensual y consolidable,

igual para todos los grupos profesionales, por cada tres años de servicios efectivos prestados de manera continua o discontinua.

2. Asimismo se reconocerán, a efectos de antigüedad, los servicios previos prestados a la Administración Pública y los del período de prueba.

3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

4. La antigüedad consolidada por aplicación de lo previsto en el artículo 58.a) del anterior convenio colectivo, continuarán rigiéndose por el régimen aplicado hasta el momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 46.- Complemento al puesto de trabajo.**

1. Se establece un único complemento para todos los puestos de trabajo que se compondrá de un componente general y, en su caso, de los componentes específicos que correspondan en función de las características propias de los puestos de trabajo.

2. Los componentes del complemento al puesto de trabajo son:

2.1. Componente general para todos los puestos.

Se establece un componente general vinculado de forma fija al puesto de trabajo en función del grupo profesional al que se encuentre adscrito.

2.2. Componente específico para los puestos de Informática.

Retribuirá al personal informático que desempeñe puestos de trabajo de esta naturaleza en los Servicios Centrales de Informática y Comunicaciones de la Universidad, o en aquellas unidades descentralizadas que ofrezcan servicios informáticos asimilables.

2.3. Componente específico para los puestos en condiciones de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos excepcionalmente peligrosos, penosos o tóxicos, previo informe del respectivo Comité de Seguridad y Salud Laboral, con el asesoramiento técnico de los Servicios de Prevención correspondientes. En el caso de que el puesto de trabajo hubiera sido ya declarado peligroso, penoso o tóxico, y no hubieran variado tales circunstancias, la resolución de la Gerencia podrá finalizar el procedimiento. Este componente dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

2.4. Componente específico para los puestos de dirección o jefatura.

Este componente retribuye a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñen, dentro de su grupo profesional, puestos que suponen el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores. Este componente será previsto en las relaciones de

puestos de trabajo, podrá ser de aplicación al personal de todos los grupos profesionales del convenio y su atribución a un determinado trabajador o trabajadora, se efectuará previo informe del Comité de Empresa. Este componente no es consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Podrá ser de tres tipos:

#### 2.4.1. Dirección o jefatura tipo I.

Jefatura correspondiente a la dirección de un servicio general de la Universidad.

#### 2.4.2. Dirección o jefatura tipo II.

Jefatura correspondiente a la dirección de un servicio específico, adscrito a un servicio general o al ámbito de la dirección institucional de la Universidad.

#### 2.4.3. Dirección o jefatura tipo III.

Jefatura correspondiente a la coordinación del trabajo de un grupo o equipo adscrito a un servicio, ya sea general o específico, y/o de una unidad docente/investigadora de la Universidad.

### **Artículo 47.- Retribuciones por cantidad y calidad de trabajo.**

#### 1. De trabajo extraordinario.

Retribuirá la realización de trabajos extraordinarios en los términos contemplados en el artículo 39. La cuantía se establece por hora trabajada sin distinción de grupos profesionales. No se podrá percibir, por los trabajos realizados y retribuidos por este concepto, el complemento de trabajos en sábados, domingos y festivos ni de horas extraordinarias.

#### 2. De disponibilidad horaria.

2.1. Retribuirá la situación de disponibilidad horaria en los términos contemplados en el artículo 40. No tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cese la situación de disponibilidad horaria.

#### 2.2. Tendrá dos componentes:

- Una cuantía fija, idéntica para todos los grupos profesionales, que se percibirá por cada mes en situación de disponibilidad horaria, con independencia de que se presten o no servicios efectivos.

- Una cuantía por hora de prestación de servicios efectivos, idéntica para todos los grupos profesionales. El número máximo de horas de servicios efectivos que será retribuido por este componente será de 80 al año, o la parte proporcional que corresponda en caso de encontrarse en situación de disponibilidad horaria por periodo inferior. Las restantes horas

que excedan de las señaladas será compensadas con libranzas a razón de una hora por cada hora de trabajo efectivo.

2.3. No se podrá percibir, por los periodos de prestación efectiva de servicios por este concepto, ningún otro de los complementos previstos en este artículo, salvo el de nocturnidad.

### 3. De Nocturnidad.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que de forma circunstancial hayan de prestar servicio entre las 22,00 horas y las 6,00 de la mañana, percibirán las horas trabajadas con un incremento del 25% sobre el valor de la hora extraordinaria de trabajo.

### 4. De Jornada partida de mañana y tarde.

Retribuirá la realización de este tipo de jornada, en los términos contemplados en el artículo 35, apartado 2.d). Este componente se percibirá por los períodos mensuales realmente trabajados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales. La percepción de este complemento será incompatible con la percepción del complemento de jornada rotatoria.

### 5. De Jornada rotatoria.

Retribuirá la realización de este tipo de jornada, en los términos contemplados en el artículo 35, apartado 2.c). Esta retribución se percibirá por los períodos mensuales realmente ejecutados, cuando se realice al menos 5 días en el mes, o se desempeñen puestos que conlleven la asunción regular de suplencias por ausencias en distintas unidades o centros de trabajo. La percepción de este complemento no será compatible con la percepción de los complementos de jornada de mañana y tarde.

### 6. De horas extraordinarias urgentes.

Las horas extraordinarias que se realicen conforme a lo previsto en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo y no sean objeto de compensación con horas libres de trabajo, se retribuirán en la forma establecida en cada Universidad.

### 7. De Trabajos en sábados, domingos y festivos.

Retribuirá la prestación de servicios en sábados, domingos o festivos dentro de la jornada ordinaria de trabajo, en los términos contemplados en el artículo 35, apartado 2.b). La cuantía se establece por jornada trabajada en cada uno de dichos días, con independencia del número de horas y sin distinción de grupos profesionales.

## **Artículo 48.- Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes: Pagas Extraordinarias.**

1. El PAS laboral tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de ellas en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Convenio más el complemento de antigüedad que corresponda, que se pagarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre.



2. Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores, para lo que la fracción de mes se computará como unidad completa.

#### **Artículo 49.- Indemnización por residencia.**

Complemento que se asignará a todo el personal afectado por este convenio y que compensará el coste de la insularidad.

Será abonado en doce pagas, en función de la isla en la que se encuentre localizado el puesto de trabajo, en las cuantías que se establecen en el Anexo I, que se actualizarán en la forma que, en su caso, establezcan las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para este concepto o similares.

#### **Artículo 50.- Indemnizaciones por razón del servicio.**

El PAS Laboral que, por razón del servicio, deba desplazarse a localidad distinta de la de su centro de trabajo en virtud de orden previa y expresa de la Gerencia, será indemnizado en las cuantías y términos legalmente previstos en la Comunidad Autónoma de Canarias, utilizándose las cuantías correspondientes al Grupo 2 del Decreto de Indemnizaciones por razón del servicio.

#### **Artículo 51.- Cláusula de revisión salarial.**

1. Se establece una cláusula de revisión salarial automática teniendo el IPC como referente acumulado de noviembre a noviembre de cada año, de tal modo que las retribuciones se incrementarán cuando se produzca una subida de dicho IPC, pero no se minorarán cuando se produzca una bajada del citado IPC.

2. La cantidad resultante se abonará en un único pago consolidable en el primer cuatrimestre del año.

3. Esta cláusula de revisión salarial no se aplicará a la indemnización por residencia ni a las indemnizaciones por razón del servicio.

### **TÍTULO IX**

#### **VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

#### **Artículo 52.- Vacaciones.**

El régimen de vacaciones del PAS laboral será el siguiente:

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. A efectos de cómputo no se considerarán como días hábiles los sábados. Asimismo, se considerará que ha existido interrupción de servicios en los períodos correspondientes a permisos sin sueldo que superen en su conjunto los tres meses al año.

2. Las vacaciones anuales no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural, salvo en los supuestos excepcional contemplados en los párrafos siguientes.

3. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en período mínimos de cinco días hábiles consecutivos, salvo que en la Instrucción de vacaciones, permisos y licencias a que se refiere el apartado 9 de este artículo se acuerden periodos de fraccionamiento distintos.

4. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiendo concederse fuera de dicho periodo supeditado a las necesidades del servicio. Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora no pudiera disfrutar de sus vacaciones en el periodo antes establecido, tendrá derecho a 30 días hábiles.

5. El calendario de vacaciones se fijará en cada Universidad al menos dos meses antes del comienzo del periodo de disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento y paternidad, o bien con el periodo de permiso por lactancia cuando se disfrute acumulado en jornadas completas, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por dichos motivos le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

6. El PAS Laboral podrá acumular el periodo de disfrute de vacaciones a los periodos de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, a los períodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento y paternidad, o bien al periodo de permiso por lactancia cuando se disfrute acumulado en jornadas completas, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

7. En los casos de extinción del contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las vacaciones, los trabajadores y trabajadoras percibirán, en su liquidación, la parte proporcional de los días de vacaciones no disfrutados.

8. En caso de que, por cualquier causa, se hubieran disfrutado de más días de vacaciones de los que le correspondiese por la prestación de servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días disfrutados en exceso.

9. Antes del 15 de diciembre de cada año, las Gerencias presentarán la instrucción de vacaciones, permisos y licencias del año entrante, que será acordada con el Comité de Empresa.

### **Artículo 53.- Permisos retribuidos.**

Sin perjuicio de lo que se pueda acordar en la Instrucción de vacaciones, permisos y licencias a que se refiere el artículo 52.9 de este convenio, el PAS Laboral dispondrá, al menos, de los siguientes permisos retribuidos:

1. Tres días de asuntos particulares al año, que podrá disfrutar de acuerdo a las necesidades del servicio.

2. Siete días naturales consecutivos durante las festividades de Semana Santa y Navidad.

3. Por matrimonio o por inscripción de unión de hecho en el Registro de la Comunidad Autónoma 20 días naturales consecutivos al año. Dicho permiso se podrá iniciar 15 días antes y hasta tres meses después del hecho causante.

4. Por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo; por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, 3 días laborables, ampliables a 5 días laborables si se produce fuera de la isla donde esté el centro de trabajo.

5. Por traslado del domicilio habitual, un día si es en el mismo municipio y dos días si es en otro municipio.

6. Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración. A efectos de garantizar que las necesidades del servicio queden cubiertas, se deberá notificar a la Gerencia, al menos con 5 días de antelación, la fecha de celebración del examen. En los casos en que el examen se fije con una antelación inferior, el trabajador deberá notificar a la Gerencia la fecha del mismo al menos 48 horas antes.

7. Con la correspondiente justificación y por el tiempo indispensable, de conformidad con la legislación vigente, se concederá permiso retribuido a la mujer trabajadora para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

8. Por lactancia de un hijo o hija menor de catorce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, el PAS Laboral podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, acumulables a su vez, a los permisos por parto, por adopción o acogimiento o de paternidad. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

9. Por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el

tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

10. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

11. Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

12. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de vida personal, familiar y laboral, por el tiempo indispensable.

#### **Artículo 54.- Reducción de jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

1. Sin perjuicio de lo que se pueda acordar en la Instrucción de vacaciones, permisos y licencias a que se refiere el artículo 52.9 de este convenio, el PAS Laboral podrá acceder a una reducción de jornada, al menos, de los siguientes supuestos:

a. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o de persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Asimismo tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la respectiva Universidad.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.

b. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que dos o más personas de la familia del mismo sujeto causante de este derecho fueran un trabajador o trabajadora de la Universidad, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

c. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la respectiva Universidad.

d. El PAS Laboral tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Canaria de la Salud o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando lo permitan las necesidades del servicio, esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, trabajen para la misma Universidad, el derecho a su disfrute solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

e. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

2. Las reducciones de jornadas previstas en este artículo serán compatibles y acumulables a las que se establezcan de conformidad con lo previsto en el artículo 35.2.f) del presente convenio.

#### **Artículo 55.- Licencias sin sueldo.**

El PAS laboral que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior 7 días, ni superior a un año. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades de servicio. La duración acumulada de estas licencias, no podrá exceder de un año cada tres.

### **TÍTULO X**

#### **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO**

#### **Artículo 56.- Suspensión de contrato con reserva del puesto.**

1. El PAS Laboral tendrá derecho a la suspensión de contrato, con reserva de su puesto de trabajo concreto, en los supuestos previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Será de aplicación el régimen que para cada supuesto de suspensión de contrato se establece en los artículos 48 y 48 bis del mismo texto legal, con las siguientes particularidades:

- La suspensión de contrato por maternidad, adopción o acogimiento tendrá una duración de 17 semanas y durante la misma se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- En los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, ejercicio de cargo público representativo y violencia de género, el periodo de suspensión de contrato será computable a efectos de antigüedad y promoción.

#### **Artículo 57.- Excedencia forzosa.**

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad y promoción, se obtendrá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, tendrá derecho a la excedencia forzosa el PAS Laboral que se encuentre en cualquiera de los supuesto establecidos en el artículo 87.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Durante esta excedencia no se devengarán retribuciones.

2. El reingreso del excedente forzoso deberá ser solicitado dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo para el que se concedió declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. La reincorporación se producirá inmediatamente.

#### **Artículo 58.- Excedencia para cuidado de menores o de familiares.**

1. El PAS laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

2. Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del servicio.

3. El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

4. El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo no se devengarán retribuciones, si bien será computable a efectos de antigüedad y promoción. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Gerencia, especialmente con ocasión de su reincorporación.

5. Durante el tiempo que dure la excedencia para cuidado de hijo o de familiares, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Si antes de la finalización del período de excedencia no solicita el reingreso al servicio activo, el trabajador o trabajadora será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

#### **Artículo 59.- Excedencia por razón de violencia de género.**

1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, promoción y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

3. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho a la protección de la víctima.

4. Transcurridos los periodos señalados en los apartados anteriores, se conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes del mismo grupo profesional e igual o similar especialidad a la suya que hubiera o se produjeran en la Universidad.

5. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

6. Esta excedencia es compatible con la suspensión de contrato contemplada en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, y se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a la misma.

#### **Artículo 60.- Excedencia por incompatibilidad.**

1. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo en organismos o entidades del sector público, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio; permanecerá en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a esta situación y conservará, mientras permanezca en esta situación de incompatibilidad, el derecho preferente al reingreso en vacante del mismo grupo profesional e igual o similar especialidad a la suya que hubiera o se produjera en la Univer-

sidad. Una vez producido el cese en el puesto que dio lugar a la excedencia 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.

2. El tiempo que se permanezcan en esta situación no se devengarán retribuciones, ni será computable a efectos de antigüedad, promoción y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, sin perjuicio del reconocimiento de los trienios que, en su caso, procedan.

#### **Artículo 61.- Excedencia por agrupación familiar.**

1. Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado un tiempo mínimo de servicios efectivos en las Universidades con anterioridad a la solicitud. Esta excedencia se concederá cuando el cónyuge o pareja de hecho haya obtenido un puesto de trabajo fuera de la isla donde trabaje el solicitante y conlleve un cambio de residencia. El tiempo que se permanezcan en esta situación no se devengarán retribuciones, ni será computable a efectos de antigüedad, promoción y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

2. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido el cual se conservará el derecho al reingreso en las vacantes del mismo grupo profesional e igual o similar especialidad a la suya que hubiera o se produjeran en la Universidad.

#### **Artículo 62.- Excedencia voluntaria por interés particular.**

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio de la Universidad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a diez años y este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. El PAS laboral excedente voluntario conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes del mismo grupo profesional e igual o similar especialidad a la suya que hubiera o se produjeran en la Universidad.

3. La concesión de esta excedencia no procederá cuando al trabajador o trabajadora se le instruya expediente disciplinario.

4. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

5. Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de antigüedad, promoción y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.



## TÍTULO XI

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 63.- Régimen disciplinario.**

1. El PAS Laboral podrá ser sancionado por Resolución del Rectorado de su Universidad, con ocasión de incumplimiento laboral y de acuerdo con la tipificación y graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente título.

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

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, previstas en el presente convenio colectivo.

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

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

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá la tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

#### **Artículo 64.- Responsabilidad disciplinaria.**

1. El PAS Laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio.

2. Los trabajadores o trabajadoras que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores y las trabajadoras que encubriesen las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

#### **Artículo 65.- Faltas.**

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

1. Son faltas leves las siguientes:

1.1. La incorrección con el público, los compañeros y compañeras, o subordinados y subordinadas.

1.2. El retraso, negligencia o falta de atención en el cumplimiento de sus tareas.

1.3. 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.

1.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

1.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

1.6. La falta de cuidado en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

1.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o falta de atención inexcusable.

1.8. El descuido en el cumplimiento de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo.

2. Son faltas graves las siguientes:

2.1. La grave desconsideración a los compañeros y compañeras, superiores, subordinados o con los ciudadanos.

2.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

2.3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral en el trabajo establecidas, cuando de ello puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador y trabajadora o de otras y otros trabajadores.

2.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

2.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco y menos de diez días al mes.

2.6. El abandono del trabajo sin causa justificada.

2.7. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

2.8. El desempeño de actividades profesionales públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad, siendo compatible.

2.9. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

2.10. Las ofensas, tanto verbales como escritas.

2.11. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

2.12. 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.

2.13. La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

3. Son faltas muy graves las siguientes:

3.1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

3.2. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

3.3. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

3.4. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

3.5. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

3.6. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

3.7. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

3.8. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

3.9. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

3.10. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

3.11. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

3.12. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

3.13. El acoso laboral.

3.14. Las agresiones físicas a las personas que trabajan en la Universidad o a los familiares que convivan con ellos.

3.15. La grave agresión a cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones.

3.16. La reincidencia en tres o más faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

3.17. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

3.18. Causar intencionalmente daños al patrimonio de la Universidad.

3.19. La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las normas y medidas sobre seguridad y salud en el trabajo.

#### **Artículo 66.- Sanciones.**

1. Las sanciones que se pueden imponer en función de la calificación de las faltas y que en cualquier caso se comunicarán por escrito, son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de seis días hasta tres meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de noventa y un días hasta seis meses.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización o despido, cuando en las conductas tipificadas como faltas muy graves se aprecie o se dé fraude, malversación de fondos públicos, premeditación, reiteración o reincidencia en dos o más faltas muy graves, aunque sean de

distinta naturaleza, dentro de un período de tres años, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

- Despido en el supuesto de que el acoso o el abuso sexual sea físico.

- Inhabilitación para ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad por un tiempo máximo de tres años, que en caso de reincidencia será definitivo.

2. No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores o multa de haber.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

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

#### **Artículo 67.- Procedimiento disciplinario.**

1. Las sanciones requerirán comunicación al interesado o interesada, al Comité de Empresa y, en caso de estar afiliado o afiliada a un sindicato, al Delegado o Delegada Sindical. Se dará audiencia al interesado o interesada y podrá ir acompañado de sus representantes legales o sindicales. En el caso de sanciones por faltas leves, graves o muy graves será preceptiva la incoación de expediente disciplinario. Solo podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves mediante el procedimiento previamente establecido. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado o interesada.

2. En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

#### **Artículo 68.- Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.**

1. Con anterioridad a la iniciación del procedimiento disciplinario, el órgano competente para la iniciación del mismo podrá acordar la realización de actuaciones previas con objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen tal iniciación. En especial, estas actuaciones se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros.

2. El acuerdo de incoación, que contendrá los hechos sucintamente expuestos que motiven la incoación del procedimiento, su posible calificación, las sanciones que pudieran corresponder y la designación del instructor o instructora del procedimiento, será notificado

a la persona interesada, concediéndole un plazo de diez días hábiles para que pueda efectuar las alegaciones que considere convenientes a su defensa y aportar cuantos documentos considere de interés. En dicho plazo la persona interesada podrá proponer la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias, concretando los medios de que pretenda valerse.

Con motivo de la iniciación del procedimiento sancionador, también se dará audiencia, por un plazo de diez días hábiles, a la representación legal del personal laboral y, en su caso, a los delegados o delegadas sindicales.

3. Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, el instructor o la instructora del procedimiento podrá acordar la apertura de un período de prueba por un plazo no superior a un mes ni inferior a diez días hábiles.

El instructor o la instructora del procedimiento solo podrán rechazar las pruebas propuestas por las personas interesadas cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante resolución motivada.

El instructor o la instructora comunicarán a la persona interesada, con antelación suficiente, el inicio de las actuaciones necesarias para la realización de las pruebas que hayan sido admitidas.

En la notificación se consignará el lugar, fecha y hora en que se practicará la prueba, con la advertencia, en su caso, de que la persona interesada puede nombrar técnicos para que le asistan.

4. Concluida, en su caso, la prueba, el instructor o la instructora del procedimiento formulará propuesta de resolución en la que se fijará de forma motivada los hechos, especificándose los que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, se determinará la infracción que, en su caso, aquellos constituyan y la persona o personas que resulten responsables, especificándose la sanción que propone que se imponga y las medidas provisionales que se hubieran adoptado, en su caso, por el órgano competente para iniciar el procedimiento; o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad.

La propuesta de resolución se remitirá al órgano que haya acordado la iniciación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente para resolver, junto con todos los documentos, alegaciones e informaciones que obren en el mismo.

5. Antes de dictar resolución, el órgano competente para resolver podrá decidir, mediante acuerdo motivado, la realización de las actuaciones complementarias indispensables para resolver el procedimiento.

El acuerdo de realización de actuaciones complementarias se notificará a la persona interesada, concediéndosele un plazo de cinco días hábiles para formular las alegaciones que tenga por pertinentes. Las actuaciones complementarias deberán practicarse en un plazo no superior a quince días hábiles. El plazo para resolver el procedimiento quedará suspendido hasta la terminación de las actuaciones complementarias.

6. La resolución se adoptará en el plazo de diez días hábiles, desde la recepción de la propuesta de resolución y los documentos, alegaciones e informaciones obrantes en el procedimiento. En la resolución no se podrán aceptar hechos distintos de los determinados en la fase de instrucción del procedimiento, salvo los que resulten, en su caso, de las actuaciones complementarias previstas en el apartado anterior, con independencia de su diferente valoración jurídica. No obstante, cuando el órgano competente para resolver considere que la infracción reviste mayor gravedad que la determinada en la propuesta de resolución, se notificará a la persona interesada para que aporte cuantas alegaciones estime convenientes, concediéndosele un plazo de cinco días hábiles.

7. En supuestos excepcionales, en la resolución de incoación o durante la tramitación del procedimiento, el órgano competente para su iniciación podrá acordar, como medida cautelar, la suspensión provisional de empleo del trabajador o trabajadora cuando se considere que su presencia pudiera ocasionar perjuicio para el servicio o cuando razones justificadas así lo aconsejen. Con carácter previo a la adopción de esta medida cautelar se deberá dar audiencia al trabajador o la trabajadora y a la representación legal del personal laboral.

La suspensión provisional no podrá tener una duración superior a un mes, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. Durante la suspensión provisional el trabajador o la trabajadora solo percibirá la retribución correspondiente al salario base y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Quien instruya el expediente, en cualquier momento de la instrucción y a la vista de lo actuado, podrá proponer el levantamiento de la suspensión.

Cuando la sanción impuesta sea la de suspensión de empleo y sueldo, el tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de dicha sanción. En este caso, al trabajador o trabajadora le será deducido en nómina lo percibido durante el tiempo de duración de aquella.

Si del resultado del expediente no se dedujere responsabilidad para el trabajador o la trabajadora o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo o, siendo esta, no superase el tiempo en que hubiese estado suspendido, se procederá al abono del resto de sus retribuciones.

#### **Artículo 69.- Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves.**

1. La iniciación del procedimiento se producirá por acuerdo del órgano competente, que se comunicará al instructor o a la instructora del procedimiento, a la persona interesada, a la representación legal del personal laboral y, en su caso, a los delegados o delegadas sindicales.

2. En el plazo de quince días hábiles a partir de la comunicación del acuerdo de iniciación, el instructor o la instructora y la persona interesada efectuarán, respectivamente, las actuaciones preliminares, la aportación de cuantas alegaciones, documentos o informaciones estimen convenientes y, en su caso, la proposición y práctica de la prueba.

3. Transcurrido dicho plazo, el instructor o la instructora del procedimiento formulará propuesta de resolución, si aprecia que los hechos pueden ser constitutivos de infracción grave o muy grave, acordará que continúe tramitándose el procedimiento previsto en el artículo anterior, notificándolo a la persona interesada para que, en el plazo de cinco días hábiles, proponga prueba si lo estima conveniente.

4. El procedimiento se remitirá al órgano competente para resolver, que en el plazo de tres días hábiles dictará resolución.

#### **Artículo 70.- Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los 6 meses, las graves a los 2 años, y las muy graves a los 3 años, a partir de la fecha en que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere los plazos antes expresados sin mediar culpa del trabajador o trabajadora expedientado o expedientada.

Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al año, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas muy graves a los 3 años. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

#### **Artículo 71.- Responsabilidad de jefes y superiores.**

Los superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

#### **Artículo 72.- Protección del trabajador.**

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

### **TÍTULO XII**

#### **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

#### **Artículo 73.- Principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.**

1. Las universidades y los comités de empresa se comprometen a respetar, aplicar y a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de cada universidad.



2. Con tal fin, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se comprometen a adoptar, de forma negociada entre ambas partes, las medidas de acción positivas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación laboral y garantizar de forma real y efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la universidad.

#### **Artículo 74.- Unidades de Igualdad.**

1. Los Comités de Empresa participarán en la Unidad de igualdad que deben constituir las universidades, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

2. Las Unidades de igualdad de las Universidades, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales citadas en el apartado 2 del artículo anterior, tienen como finalidad impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en las políticas de la Universidad, así como el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito competencial y, en particular, las siguientes:

a. Recabar la información estadística elaborada por los órganos y estructuras de la Universidad y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b. Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad de la Universidad.

c. Asesorar a los órganos y estructuras competentes de la Universidad en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

d. Fomentar el conocimiento por el personal de la Universidad del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

e. Velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

f. Elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Universidad.

#### **Artículo 75.- Planes de Igualdad.**

1. Las universidades elaborarán, periódicamente, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que deberán ser negociados con los representantes de los trabajadores.

2. Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Universidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la Universidad, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

6. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

#### **Artículo 76.- Derecho de información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.**

El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir información, con carácter semestral, relativa a la aplicación en la Universidad del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad y, de haberse aprobado el Plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

#### **Artículo 77.- Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

1. Las Universidades se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. El Comité de Empresa contribuirá a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo, así como mediante la información a la Gerencia de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

3. Durante el periodo de vigencia del presente Convenio se arbitrarán, de forma negociada entre la Gerencia y el Comité de Empresa, procedimientos específicos para su prevención, incluyendo la elaboración de un código de buenas prácticas, así como procedimientos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran llegar a formular quienes hayan sido objeto del mismo.

#### **Artículo 78.- Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.**

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo

con disminución proporcional del salario, o bien a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho al traslado a otro puesto de trabajo, en los términos previstos en el artículo 31 de este Convenio Colectivo.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género conforme establece el artículo 56. Asimismo, la trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a la excedencia regulada en el artículo 59.

4. No se computarán como faltas de asistencia, a efectos de una posible extinción del contrato de trabajo, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

5. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.

### TÍTULO XIII

#### FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

##### **Artículo 79.- De la Formación y el Perfeccionamiento Profesional.**

1. La formación es el instrumento necesario para la mejora de la calidad de los servicios, el desempeño de las funciones y la promoción y el perfeccionamiento personal y profesional del PAS Laboral.

2. Las universidades garantizarán la formación permanente del personal a través de sus planes de formación, promoviendo acuerdos de colaboración con entidades públicas y la formación externa.

3. Las universidades financiarán con cargo a sus presupuestos, o a través de fuentes alternativas, los Planes de Formación que se acuerden. Cada Universidad destinará al menos el 0,5% de la masa salarial a formación.

##### **Artículo 80.- Comisión de Formación.**

1. En cada Universidad se constituirá una Comisión de Formación compuesta paritariamente por representantes de la universidad y del Comité de Empresa, que elaborará y apro-

bará su reglamento de funcionamiento interno. Sus acuerdos serán adoptados por mayoría de cada una de las partes.

2. Tendrá como objeto la elaboración, programación, seguimiento y evaluación de los planes de formación, así como la resolución de las solicitudes de ayudas de formación externa. Para ello, elaborará y aprobará un Reglamento de Formación.

#### **Artículo 81.- Plan de Formación.**

1. El plan de formación tendrá tres niveles diferentes:

a) Formación específica: es la formación destinada a mejorar el nivel de conocimientos específicos del puesto de trabajo ocupado por el trabajador o trabajadora. Consistirá en cursos de actualización y perfeccionamiento profesional gratuitos. Además, las universidades, directamente o en régimen de concierto, organizarán cursos de capacitación para la adaptación de sus trabajadores a las modificaciones técnicas llevadas a cabo en los puestos de trabajo, y cursos de adecuación profesional en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios de las universidades. Esta formación tendrá carácter obligatorio cuando así se establezca en el plan de formación de cada Universidad.

b) Formación para la promoción: es la formación destinada a facilitar la promoción de los trabajadores dentro de cada Universidad. Esta formación se llevará a término mediante cursos gratuitos destinados a la obtención de los conocimientos necesarios para puestos de trabajo determinados.

c) Formación integral: es la formación destinada a la mejora del nivel de conocimientos personales y que no tengan relación con el puesto de trabajo. Tendrá la consideración de formación integral la participación en cursos de formación específica o para la promoción por quienes no sean destinatarios de los mismos, cuando puedan acceder a ellos por existir plazas vacantes.

2. Divulgación del Plan de Formación. Las universidades velarán por la divulgación del Plan de Formación y de las convocatorias de las distintas acciones formativas para el general conocimiento de todo el personal, mediante la utilización de aquellos medios que lo garanticen. Por dichos medios se asegurará la comunicación de la información, así como de la admisión a los cursos o actividades formativas solicitadas por el personal.

#### **Artículo 82.- Tiempo de formación.**

1. El tiempo de asistencia a los cursos de formación específica y para la promoción se considerará tiempo de trabajo efectivo y se desarrollará dentro de su jornada laboral. En caso de no ser posible, se establecerá la correspondiente compensación horaria.

2. Cada trabajador o trabajadora que sea fijo, o que tenga al menos un año de antigüedad en la universidad si se trata de personal temporal, tendrá derecho a un permiso retribuido de entre veinte y cuarenta horas anuales de formación, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Lo establecido en este apartado podrá ser objeto de pacto en el seno de la negociación de los planes de formación continua de la Universidades.

3. Cuando el trabajador o trabajadora deba desplazarse fuera de la población de su lugar de trabajo habitual para asistir a cursos percibirá la comisión de servicio correspondiente.

#### **Artículo 83.- Actividades formativas.**

Se consideran actividades formativas los cursos, jornadas, seminarios, congresos, etc.

#### **Artículo 84.- Formación en Prevención de Riesgos.**

En materia de formación relacionada con riesgos laborales, serán consultados los delegados o delegadas de prevención de acuerdo con el artículo 36.1.c) de la Ley de prevención de riesgos laborales, y deberá tener el asesoramiento de los técnicos de los servicios de prevención de cada universidad. Las Universidades garantizarán la formación en materia preventiva a todos los trabajadores y trabajadoras.

### **TÍTULO XIV**

#### **SALUD LABORAL**

#### **Artículo 85.- Principios generales.**

1. De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Universidades de protección de los trabajadores y trabajadoras a su servicio frente a los riesgos laborales y de prevención de los mismos. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, las Universidades deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, las Universidades realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial y periódica de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud del PAS laboral, con las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la citada Ley. Además, las partes adquieren el compromiso de integrar la prevención en el conjunto de las actividades universitarias y en todos los niveles jerárquicos, con el objeto de la mejora de las condiciones de trabajo del personal adscrito al presente convenio.

Las Universidades están obligadas a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores y trabajadoras, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora, para sus compañeros o compañeras o terceros.

Las Universidades garantizarán la vigilancia periódica del estado la salud de los trabajadores y trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo y en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La vigilancia de la salud será de carácter voluntario, exceptuado los supuestos establecidos en Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Corresponde a cada trabajador o trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de las Universidades. Asimismo, es obligación de los trabajadores y trabajadoras observar las normas sobre seguridad y salud laboral.

#### **Artículo 86.- Participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral.**

##### **1. Delegados de Prevención.**

Los Delegados y Delegadas de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la seguridad y la salud laboral en el ámbito de cada Universidad, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre el PAS Laboral, con arreglo a la escala establecida en el artº. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2 respectivamente, del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud de cada Universidad.

Los Delegados de Prevención contarán con las garantías establecidas en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estando obligados a observar el deber de sigilo previsto en dicho artículo.

##### **2. Comités de Seguridad y Salud.**

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

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada Universidad. Estarán formados por los Delegados de Prevención designados en el ámbito de los órganos de representación

previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y por los representantes de la Universidad correspondiente en número no superior al de Delegados de Prevención.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en los puntos 1 y 2 respectivamente del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cada Comité se dotará de un Reglamento de funcionamiento interno.

#### **Artículo 87.- Participación de los trabajadores en relación con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.**

En relación con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Comité de Empresa ostentará los siguientes derechos:

- Ser consultado acerca de los requisitos y condiciones que se establezcan para su selección.
- Ser informado de las ofertas y restantes compromisos asumidos en el proceso de selección, así como del seguimiento del cumplimiento de los mismos.

#### **Artículo 88.- Recursos económicos.**

1. Las Universidades consignarán anualmente una partida presupuestaria diferenciada de al menos 25 euros por trabajador y trabajadora para atender las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará por la correcta aplicación de los recursos económicos destinados a Salud Laboral.

#### **Artículo 89.- Medio ambiente laboral.**

Las Universidades Públicas Canarias implantarán sistemas de gestión medioambiental eficaces, desarrollando programas específicos para la minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética, depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia, derivados de las actividades ligadas a la investigación, el desarrollo, la innovación tecnológica y la docencia.

#### **Artículo 90.- Formación específica.**

Las Universidades proporcionarán a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el correcto ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

#### **Artículo 91.- Protección a la maternidad.**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la

duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, la Universidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con el informe del médico del Servicio Canario de la Salud que asista facultativamente a la embarazada, esta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado. La Gerencia deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los casos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

4. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el número anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o especialidad equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso a la mujer trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

5. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certificase el médico de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con el informe del médico del Servicio Canario de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Gerencia de la respectiva Universidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. La evaluación de los riesgos en el caso de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, tendrán especial consideración a los factores químicos, físicos o biológicos.



8. La Universidad comunicará al Comité de Empresa, con carácter previo, los cambios de puestos que se produzcan por este motivo.

**Artículo 92.- Adaptación de puesto de trabajo y movilidad por razones de salud o capacidad disminuida.**

1. Las Universidades adoptarán las medidas propuestas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, previo informe preceptivo de la unidad de medicina del trabajo, para la adaptación de los puestos de trabajo por razones de salud.

2. Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del trabajador o trabajadora, estos podrán acceder a la movilidad prevista en el artículo 32 de este convenio.

3. Asimismo, procederá la movilidad por disminución de la capacidad del trabajador o trabajadora en los términos previstos en artículo citado en el apartado anterior.

4. Los supuestos contemplados en los apartados 2 y 3, se realizarán sin merma salarial ni profesional.

5. Cuando las circunstancias así lo requieran, la universidad proporcionará la formación necesaria para la adaptación del trabajador o trabajadora a su nuevo puesto de trabajo,

6. El trabajador o trabajadora con adscripción definitiva tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año en los supuestos de movilidad por motivos de salud, rehabilitación o capacidad disminuida, y durante los dos primeros años en el supuesto de incapacidad permanente total para la profesión habitual y vaya a ser objeto de revisión. Asimismo, conservará el derecho a participar, con carácter voluntario, en los concursos de traslado que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo del grupo y especialidad profesional, a la que se encontraba adscrito con anterioridad. En todo caso deberá acreditar-se la recuperación de la capacidad para el desempeño de las funciones propias del grupo y especialidad profesional de origen, mediante informe favorable de la unidad de medicina del trabajo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

7. En los casos de personal sometido a procesos de rehabilitación o con inestabilidad psicológica, la Gerencia conjuntamente con el Comité de Empresa y la unidad de medicina del trabajo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, estudiará los mecanismos y los medios para lograr su adaptación laboral.

8. El procedimiento para los cambios de puesto de trabajo previstos en este artículo será regulado por la Comisión Paritaria en el plazo máximo de tres meses a partir de su constitución.

**Artículo 93.- Protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles.**

La Universidad tendrá en cuenta en las evaluaciones de riesgos y adoptará en consecuencia las medidas preventivas y de protección necesarias, para atender a la protección de

trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos en los términos previstos en la legislación vigente.

#### **Artículo 94.- Medidas de protección personal y equipos de trabajo.**

1. Cada Universidad proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras, los equipos de protección colectiva e individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

2. Con el asesoramiento del Servicio de Prevención, la Gerencia y el Comité de Empresa, acordará anualmente el tipo de vestuario, equipos de protección individual y la periodicidad de la entrega para cada grupo y especialidad profesional. Los vestuarios y aseos se ajustarán a la normativa vigente.

3. Las universidades se encargarán del lavado del vestuario del PAS Laboral que, por razones de riesgo biológico, químico o radioactivo, haya de ser tratado especialmente.

4. Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las Universidades acogidas a este Convenio, estarán obligados a respetar y cumplir las normas que se establezcan en materia de prevención de riesgos y salud laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

6. El PAS laboral que realice trabajos repetitivos o con pantallas de visualización realizará los oportunos cambios de actividad, con la periodicidad y duración recomendados en los reglamentos y guías técnicas orientativas para la prevención de riesgos en este tipo de actividades.

#### **Artículo 95.- Botiquín de primeros auxilios.**

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

#### **Artículo 96.- Garantías del cumplimiento de la normativa de prevención por las empresas contratistas.**

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

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a la Universidad, y esta recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

### **Artículo 97.- Política y acción preventiva.**

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

2. La Universidad debe establecer un plan de prevención que recoja la planificación a partir de una evaluación inicial de riesgos de los puestos de trabajo de la misma. En este orden, deberá consultarse a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar, estableciéndose fases y prioridades en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos.

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

4. La Universidad facilitará el acceso a los locales y puestos de trabajo a los trabajadores que tengan las condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificultan su movilidad física y los medios necesarios para desarrollar su trabajo.

### **Artículo 98.- Vigilancia de la salud.**

1. La vigilancia periódica de la salud de PAS Laboral solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuyo caso será necesario el previo informe del Comité de Empresa.

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

2. Los reconocimientos médicos se practicarán:

a. Una vez al año a todo el PAS Laboral que lo desee.

b. Periódica y/o específicamente al PAS Laboral cuya actividad lo requiera de acuerdo con la normativa vigente.

c. A todo trabajador o trabajadora de nuevo ingreso, antes de su incorporación al puesto de trabajo.

d. Al PAS Laboral que lo requiera, después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud no evaluados previamente.

e. Al PAS Laboral que reanude el trabajo tras un período de ausencia por motivos de salud superior a tres meses.

f. A petición del trabajador o trabajadora, por causa justificada.

3. Con carácter general, el Comité de Seguridad y Salud orientará a los trabajadores o trabajadoras en la prevención de los aspectos de su salud que puedan estar relacionados con el desarrollo de su labor profesional, con el fin de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y trabajadoras.

4. El Comité de Seguridad deberá conocer las ausencias por motivos de salud que se produzcan entre los trabajadores y trabajadoras, con el fin de comprobar la posible relación entre la causa de dicha ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

#### **Artículo 99.- Absentismo.**

1. Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del absentismo, y entienden que su prevención implica tanto la correcta organización de los Servicios Médicos, como las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que en la atención a los ciudadanos produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios.

Dado que el absentismo supondría una mayor carga de trabajo para el resto de los trabajadores, las Universidades, en su caso, aplicarán el artículo 20, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, a aquellos trabajadores que reiteren faltas al trabajo.

2. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a promover en cada Universidad un foro amplio en el que participen los restantes colectivos implicados, para el tratamiento del absentismo laboral y la aplicación de medidas que eliminen las causas que lo provocan y el estudio de soluciones adecuadas a cada caso.

### **TÍTULO XV**

#### **ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL**

#### **Artículo 100.- Fondo de Ayuda Social.**

Cada una de las Universidades firmantes de este Convenio, negociará con el Comité de Empresa la constitución de un Fondo de Ayuda Social, que tendrá como mínimo una cuantía del 0,5% de la masa salarial.

El contenido del acuerdo deberá contemplar necesariamente el texto de la convocatoria, alcance de la misma, cuantía de las ayudas y conceptos protegidos que, como mínimo, contemplarán un fondo educativo para atender determinados gastos de enseñanza y formación, un fondo de ayuda social para atender determinados gastos de carácter sanitario y las asignaciones presupuestarias necesarias que aseguren cubrir las indemnizaciones por invalidez o defunción que se contienen en el presente Convenio.

#### **Artículo 101.- Indemnización por invalidez o muerte en accidente laboral.**

Las Universidades acogidas a este Convenio, buscarán la fórmula adecuada para asegurar que sus trabajadores cobren una indemnización por muerte accidental, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez producida por accidente laboral. Las indemnizaciones aludidas no podrán ser inferiores a 18.000 euros.

#### **Artículo 102.- Indemnización por invalidez o defunción.**

1. El reconocimiento de una situación de invalidez en el grado de gran invalidez o de incapacidad permanente absoluta derivada de cualquier contingencia dará derecho al trabajador a percibir la cantidad mínima de 12.000 euros por importe fijo y por una sola vez.

2. Si sobreviene la muerte de un trabajador en activo, los beneficiarios legales que tengan derecho percibirán la cantidad mínima de 12.000 euros por importe fijo y por una sola vez. Las Gerencias promoverán la declaración de beneficiarios por parte de los trabajadores afectados por este Convenio.

3. A este efecto, las Universidades concertarán una póliza de vida, accidente e invalidez, de tipo colectivo, para garantizar las cantidades establecidas por cada una de las situaciones previstas, estas cantidades se harán efectivas a los trabajadores o a sus beneficiarios.

#### **Artículo 103.- Plan de Pensiones.**

Cuando lo permitan las disponibilidades presupuestarias, las Universidades Canarias concertarán un plan de pensiones para el PAS Laboral. Para la concertación se constituirá una comisión promotora en la que participarán representantes de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 104.- Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural, Maternidad, Paternidad y Adopción o Acogimiento.**

La Universidad completará hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales las percepciones que el trabajador o trabajadora perciba durante el período que esté en Incapacidad Temporal por contingencias profesionales; Incapacidad Temporal por contingencias comunes que se origine o produzca intervención quirúrgica, la motivada por razón de violencia de género debidamente acreditada y aquellos otros supuestos de carácter excepcional y debidamente justificados que se determinen en el ámbito de la Comisión Paritaria; Maternidad; Riesgo durante el embarazo; Riesgo durante la lactancia natural; Adopción o Acogimiento y paternidad.

**Artículo 105.- Enseñanza universitaria.**

1. El PAS Laboral activo y jubilado tendrá para sí, su cónyuge o conviviente, e hijos o personas a su cargo por guarda legal, derecho a matrícula gratuita en los Centros Universitarios Públicos de Canarias.

2. Los cónyuges o convivientes, así como los hijos o personas a su cargo por guarda legal del personal fallecido en activo o jubilado, tendrán derecho a matrícula gratuita en los Centros Universitarios Públicos de Canarias para la obtención de un título oficial con validez y eficacia en todo el territorio nacional.

3. En el caso de hijos o personas a su cargo por guarda legal, este derecho se extenderá solo hasta el curso académico en que cumplan los 30 años de edad y para la primera y segunda matrículas, sin perjuicio de lo que establezcan los Estatutos de cada Universidad.

**Artículo 106.- Jubilación ordinaria.**

1. Los trabajadores que accedan a la jubilación hasta el 31 de diciembre del año en que cumplan la edad mínima que prevean las normas reguladoras del régimen general de la seguridad social para causar pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, y tenga acreditada en la universidad una antigüedad mínima de cinco años, tendrá derecho a percibir el importe íntegro de dos mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda de los cinco de referencia.

2. Los trabajadores que se jubilen con posterioridad a la fecha señalada en el párrafo anterior, no ostentarán el derecho a percibir las cuantías señaladas en el mismo, salvo que el periodo que exceda de dicha fecha hubiese sido el necesario para completar el tiempo mínimo de cotización necesario para causar la pensión de jubilación.

**Artículo 107.- Jubilación anticipada.**

1. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad y requisitos que prevean las normas reguladoras del régimen general de la seguridad social para el acceso a esta modalidad de jubilación. La solicitud en tal sentido deberá formalizarse al menos dos meses antes de cumplir dicha edad.

2. Los trabajadores que accedan a esta modalidad de jubilación recibirán en dicho momento una gratificación, de una sola vez y por el citado hecho, en función de los años que les resten para cumplir la edad para acceder a la jubilación ordinaria, de acuerdo con la escala siguiente:

- 2 años: 5.000 euros.
- 1 año: 4.000 euros.

3. Además estos trabajadores y trabajadoras, cuando tengan acreditada en la universidad una antigüedad mínima de cinco años, tendrán derecho a percibir el importe íntegro de dos mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda de los cinco de referencia.

**Artículo 108.- Jubilación parcial.**

1. El PAS Laboral tendrá derecho a la jubilación parcial prevista en la legislación vigente, de conformidad con los acuerdos suscritos en el ámbito de cada Universidad.

2. Los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial tendrán derecho a percibir las cuantías previstas en el artículo 106 de este Convenio, al acceder a la jubilación completa en el momento de cumplir la edad mínima que prevean las normas reguladoras del régimen general de la seguridad social para causar pensión de jubilación, en su modalidad contributiva. El importe de las mensualidades se calculará tomando en consideración las retribuciones que les correspondería percibir por la prestación de servicios a tiempo completo, salvo las que se devenguen por los periodos trabajados en jubilación parcial, que se computarán al valor correspondiente a dicho régimen.

**Artículo 109.- Vacantes por jubilación.**

1. Las vacantes producidas por jubilación se cubrirán por los procedimientos previstos en el presente Convenio, pudiendo ser amortizadas para la dotación de otros puestos de PAS laboral, de acuerdo a las necesidades del servicio debidamente acreditadas en el correspondiente procedimiento de modificación de la RPT.

2. Las Universidades, antes de finalizar el primer trimestre, informarán a sus correspondientes Comités de Empresa de las previsiones de jubilaciones en los doce meses siguientes a la fecha de emisión del informe, con objeto de prever las futuras vacantes. Esta información se realizará por centros, reflejando la clasificación del puesto, la jornada, y los pluses o complementos correspondientes.

**Artículo 110.- Uso de instalaciones deportivas, culturales y de ocio.**

El PAS Laboral tendrá para sí, su cónyuge, conviviente e hijos a su cargo, derecho a la utilización de las instalaciones y participar en las actividades deportivas, culturales y de ocio de la Universidad, en las mismas condiciones que el resto de los miembros de la Comunidad Universitaria.

**Artículo 111.- Anticipos.**

El PAS Laboral que tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta de su salario conforme a las normas negociadas en cada Universidad a tal efecto.

**TÍTULO XVI****DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL****Artículo 112.- Derechos de los trabajadores y trabajadoras.**

1. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado o discriminada por razón de su afiliación sindical y podrán exponer libremente en el centro sus opiniones.

2. El PAS laboral tendrá derecho a la realización de Asambleas en las Universidades previa comunicación a las Gerencias en un plazo de 48 horas, para las que dispondrán de 30 horas anuales dentro del horario de trabajo. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o por el 20% del total de los trabajadores en activo.

#### **Artículo 113.- Electores y elegibles.**

Todo trabajador o trabajadora podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en la legislación vigente.

#### **Artículo 114.- Derecho de reunión.**

El PAS Laboral tendrá derecho a reunirse en un local de la Universidad facilitado por la Gerencia, sin su presencia, y debiendo esta recibir comunicación previa con 48 horas de antelación.

#### **Artículo 115.- Derecho de reunión en negociación de Convenio.**

En el caso de estarse negociando un Convenio Colectivo el PAS Laboral podrá reunirse dentro del horario de trabajo con un límite de 6 horas en el período de un mes y con solo 24 horas de preaviso.

#### **Artículo 116.- Acumulación de horas del Comité de Empresa.**

Los Comités de Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acordar la acumulación de horas sindicales en uno o varios de sus miembros, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, lo que se comunicará a la Gerencia.

#### **Artículo 117.- Derechos de los Comités de Empresa.**

Los Comités de Empresa tendrán como mínimo los siguientes derechos:

1. Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán del tiempo retribuido establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan.

2. Se informará al responsable directo la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 48 horas, tomando como referencia el turno del trabajador o trabajadora, salvo causa justificada sobrevenida. En ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador o trabajadora a realizar sus actividades representativas.

3. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Universidad o del Gobierno Autónomo de Canarias.

4. Los miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.



5. Los miembros de los Comités de Empresa gozarán, hasta cuatro años después del cese en el cargo, de las garantías establecidas en los apartados a) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa un local adecuado provisto de los medios necesarios para la actividad sindical y una dotación económica adecuada para gastos corrientes, todo ello para facilitar información a sus representados.

Asimismo, se dispondrá de tabloneros de anuncios reservados a la libre comunicación sindical en todos los Centros.

7. Los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité de Empresa motivados por actos de representación propios de este órgano serán abonados por las Universidades, de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 del presente Convenio.

#### **Artículo 118.- Derechos de las Secciones Sindicales y de los afiliados y afiliadas.**

1. Las Secciones Sindicales, constituidas legalmente como tales, de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los respectivos comités de empresa, tendrán como mínimo los siguientes derechos:

a) Disponer cada Sección Sindical de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades.

b) El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750: 1.

- De 751 a 2.000: 2.

- De 2.001 a 5.000: 3.

- De 5.001 en adelante: 4.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

c) Disponer en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios, en sitio visible y accesible a su disposición, para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes.

d) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina, el importe de la cuota sindical del Sindicato a que estén afiliados.

e) Las Secciones Sindicales dispondrán de veinte horas anuales dentro de la jornada laboral, para la realización de Asambleas de afiliados.

2. Los Delegados o Delegadas Sindicales tendrán, como mínimo, las siguientes funciones y derechos:

a) En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, a las mismas garantías que las establecidas para los miembros de los Comités de Empresa.

b) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

c) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral, con voz y sin voto.

d) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general, y a los afiliados a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

#### **Artículo 119.- Reincorporación de los liberados o liberadas del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales.**

Los trabajadores o trabajadoras que hayan estado liberados un mínimo de dos años, al reincorporarse a su puesto de trabajo tendrán derecho a la formación necesaria para adaptarse a las modificaciones producidas en el mismo.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **Primera.- Creación de especialidades y encuadramiento del anterior sistema de clasificación.**

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.5, se crean las especialidades profesionales que figuran en el Anexo II del presente convenio colectivo, integradas en los grupos profesionales que en el mismo se indica.

2. El encuadramiento en el nuevo sistema de clasificación profesional de las categorías y especialidades procedentes del anterior convenio colectivo, figura como Anexo III de este convenio.

3. La especialidad de administración del Grupo profesional de Técnico Especialista que figura en el Anexo II, se crea con el carácter de "a extinguir". En ella se encuadran los trabajadores fijos de la categoría de Técnico Especialista de Administración del anterior convenio, los temporales e indefinidos se encuadran en la especialidad de administración del Grupo profesional auxiliar del presente convenio.

4. Se suprimen las siguientes categorías y especialidades del anterior convenio colectivo:

- De la categoría de técnico especialista, grupo 3, las especialidades de microfilmación y de mecánica del vidrio.

- De la categoría de oficial, grupo 4, las especialidades de publicaciones y de reprografía, encuadernación y autoedición.

- Las categorías de personal de limpieza y de vigilante, grupo 5.

#### **Segunda.- Definición de funciones.**

En el plazo máximo de 1 año desde la entrada en vigor del presente convenio, se creará una comisión en el seno de la Comisión Paritaria que elaborará un catálogo de funciones del PAS Laboral, comprometiéndose a negociarla y acordarla en el plazo de 3 meses desde su recepción.

#### **Tercera.- Provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes.**

Con carácter general, y siempre que el marco normativo lo permita, se convocará un procedimiento para la provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes cada 2 años, como máximo.

#### **Cuarta.- Modificación de la jornada de trabajo.**

Cuando el marco normativo lo permita la jornada de trabajo quedará establecida en 35 horas semanales, realizándose por la Comisión Paritaria las adaptaciones correspondientes de los diferentes horarios de trabajo y reducciones de jornada, tomando como referencia, como mínimo, lo establecido en el anterior convenio colectivo.

#### **Quinta.- Crédito horario.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 116, se respetará el sistema de acumulación de horas sindicales adoptado en cada Universidad tras la entrada en vigor Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

#### **Sexta.- Garantía por la retirada del permiso de conducir.**

El personal que para desempeñar sus funciones necesite un permiso de conducir y sea sancionado administrativamente con la retirada de dicho permiso se le atribuirá, durante el tiempo que dure esta, el desempeño de otras funciones.

#### **Séptima.- Normativa supletoria.**

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas legales y reglamentarias aplicables al personal laboral de la Administración Autónoma Canaria, del Estado y de sus Organismos Autónomos, debiendo, por la Comisión Paritaria, adaptarse aquellas de las disposiciones de este que viniesen a entrar en contradicción con el derecho autonómico y estatal con motivo de su eventual modificación o ampliación. Será de aplicación toda norma de rango superior al presente Convenio que conceda derechos al PAS Laboral.

### **Octava.- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.**

Cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se seguirá el procedimiento establecido en el mismo para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo que afecten a las materias señaladas en el citado precepto. Las discrepancias que puedan surgir serán sometidas al arbitraje del Tribunal Laboral Canario, si así lo acuerdan las partes.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **Primera.- Instrucciones de vacaciones, permisos y licencias vigentes.**

Las Instrucciones de vacaciones, permisos y licencias vigentes en cada Universidad en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, continuarán siendo de aplicación hasta la finalización del año en curso en todo aquello que resulte más beneficioso que lo aquí previsto, sin que resulten de aplicación para un mismo supuesto las previsiones de ambas normas convencionales.

#### **Segunda.- Indemnización por fallecimiento o invalidez.**

Las cuantías de las indemnizaciones contempladas en los artículos 101 y 102 para los diferentes supuestos de fallecimiento o invalidez se aplicarán al personal de la ULPGC cuando se adjudiquen las nuevas pólizas de seguro, actualmente en procedimiento de licitación. Entre tanto dichas cuantías serán de 12.000 euros para las contingencias previstas en el artículo 101, y de 6.000 euros para las previstas en el artículo 102.

#### **Tercera.- Mantenimiento de complemento retributivo del anterior convenio colectivo.**

Se mantendrá, con carácter “ad personam”, el complemento establecido con idéntico carácter para el personal incluido en la Disposición Transitoria Segunda del anterior Convenio Colectivo, mientras permanezcan las circunstancias previstas en dicho precepto.

#### **DISPOSICIÓN FINAL.- Entrada en vigor de los artículos 49 y 51.**

Los artículos 49, indemnización por residencia, y 51, cláusula de revisión salarial, del presente Convenio Colectivo, entrarán en vigor y serán de aplicación cuando el marco normativo y las disponibilidades presupuestarias de las Universidades lo permitan.

En prueba de conformidad firman el presente Convenio Colectivo, por duplicado ejemplar, en Las Palmas de Gran Canaria el 26 de junio de 2013.- Por la Universidad de La Laguna, Eduardo Doménech Martínez, Rector Magnífico.- Por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, José Regidor García, Rector Magnífico.- Por IC.- Por CCOO.- Por UGT.- Por COBAS.

ANEXO I.- TABLA RETRIBUTIVA										
CONCEPTO RETRIBUTIVO	NIVEL 1		NIVEL 2		NIVEL 3		NIVEL 4		NIVEL 5	
	CADA PAGA	ANUAL	CADA PAGA	ANUAL	CADA PAGA	ANUAL	CADA PAGA	ANUAL	CADA PAGA	ANUAL
SALARIO BASE (12 PAGAS ANUALES)	1.870,66	22.447,92	1.584,70	19.016,40	1.407,71	16.892,52	1.175,30	14.103,60	1.113,74	13.364,88
PAGA EXTRA (3 PAGAS ANUALES)	2.537,75	7.613,25	2.041,89	6.125,68	1.770,84	5.312,51	1.438,63	4.315,88	1.355,92	4.067,75
COMPONENTE GENERAL (12 PAGAS ANUALES)	100,15	1.201,83	88,57	1.062,81	81,40	976,77	72,10	865,17	69,63	835,53
INFORMATICA (12 PAGAS ANUALES)	580,00	6.960,00	290,01	3.480,12	145,01	1.740,12	72,51	870,12	0,00	0,00
PELIGROSIDAD (12 PAGAS ANUALES)	313,24	3.758,86	263,78	3.165,36	233,20	2.798,40	193,45	2.321,40	182,88	2.194,56
JEFATURA 1 (12 PAGAS ANUALES)	404,08	4.848,96	319,48	3.833,76	234,94	2.819,28	197,85	2.374,20	174,90	2.098,80
JEFATURA 2 (12 PAGAS ANUALES)	319,48	3.833,76	234,94	2.819,28	197,85	2.374,20	174,90	2.098,80	145,09	1.741,08
JEFATURA 3 (12 PAGAS ANUALES)	234,94	2.819,28	197,85	2.374,20	174,90	2.098,80	145,09	1.741,08	137,16	1.645,92
JORNADA PARTIDA MAÑANA Y TARDE/ JORNADA ROTATORIA (12 PAGAS ANUALES)	235,37	2.824,44	197,93	2.375,16	174,39	2.092,68	145,49	1.745,88	136,94	1.643,28
RESIDENCIA ISLAS CAPITALINAS (12 PAGAS ANUALES)	162,78	1.953,36	117,25	1.407,00	94,48	1.133,76	61,91	742,92	48,90	586,80
RESIDENCIA ISLAS NO CAPITALINAS (12 PAGAS ANUALES)	542,51	6.510,12	390,61	4.687,32	314,67	3.776,04	206,19	2.474,28	162,79	1.953,48
TRIENIOS	35,18 €. Igual para todos los niveles retributivos. 15 pagos anuales en total 527,70 €/año.									
SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	32,5 €/jornada. Igual para todos los niveles retributivos.									
TRABAJOS EXTRAORDINARIOS	13,94 €/hora trabajada de lunes a viernes laborables y 20,88 €/hora trabajada en sábados, domingos y festivos. Igual para todos los niveles retributivos.									
DISPONIBILIDAD HORARIA	* 150 €/mes disponible. Igual para todos los niveles retributivos. * 15 €/hora trabajo efectivo lunes a domingo. Máximo 80 horas año. Igual para todos los niveles retributivos.									
NOCTURNIDAD	De las 22,00 a las 6,00 horas. 1,25 valor hora extraordinaria.									
COMPLEMENTO "AD PERSONAM" DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA	* Grupo IV 142,36 €/mes. 12 pagos anuales en total 1.708,32 €/año. * Grupo V 82,86 €/mes. 12 pagos anuales en total 994,32 €/año.									

**ANEXO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: GRUPOS Y ESPECIALIDADES**

GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD
TITULADO SUPERIOR	Las propias de las profesiones para cuyo ejercicio habilitan las titulaciones de acceso al Grupo
TITULADO MEDIO	Las propias de las profesiones para cuyo ejercicio habilitan las titulaciones de acceso al Grupo
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO GENERAL
	PARQUES Y JARDINES
	ALBAÑILERÍA
	CARPINTERÍA
	FONTANERÍA
	ELECTRICIDAD
	PINTURA
	CERRAJERÍA
	MECÁNICA DEL FRÍO
	MECÁNICA DEL TORNO
	ELECTROMECAÁNICA
TÉCNICO ESPECIALISTA	COCINERO
	DELINEANTE-PROYECTISTA
	CONDUCTOR VEHÍCULOS ESPECIALES
	GESTIÓN CULTURAL
	PUBLICACIONES
	REPROGRAFÍA, ENCUADERNACIÓN Y AUTOEDICIÓN
	REGISTRO, CLASIFICACIÓN Y FRANQUEO
	IMAGEN Y SONIDO
	DEPORTE
	INFORMÁTICA
	BIBLIOTECA
	ADMINISTRACIÓN
	EDICIÓN ELECTRÓNICA
	FOTOGRAFÍA
	ANIMALARIO-GRANJA
	EXPLOTACIONES AGRARIAS
	FÍSICA Y ELECTRÓNICA
	CONTRAMAESTRE
	PROTECCIÓN RADIOLÓGICA
TÉCNICO DE LABORATORIO	TÉCNICO INSTRUMENTAL
	BIOEXPERIMENTAL
	QUÍMICA
	FÍSICA Y ELECTRICIDAD
	TÉCNICO ARTÍSTICO
	DIAGNOSTICO POR IMAGEN
	CIENCIAS SOCIALES
	TELECOMUNICACIONES
	MORFOLOGÍA
	MICROSCOPIA ELECTRÓNICA
	MICROELECTRÓNICA APLICADA
OFICIAL	AYUDANTE DE COCINA
	CONSERJE
	RECEPCIONISTA
	TÉCNICAS ARTÍSTICAS
	ALMACENERO
	CONDUCTOR
	CONDUCTOR-REPARTIDOR
	CONDUCTOR MOTORISTA
	LABORATORIO
	FÍSICA Y ELECTRÓNICA
	ANIMALARIO-GRANJA
	REGISTRO, CLASIFICACIÓN Y FRANQUEO
	DEPORTE
	INFORMÁTICA
	PARQUES Y JARDINES
	BIBLIOTECA
	TELEFONÍA
	MANTENIMIENTO GENERAL
	AUXILIAR
ADMINISTRACIÓN	
COCINA	
SERVICIOS GENERALES	

**ANEXO III.- ENCUADRAMIENTO**

NUEVOS GRUPOS Y ESPECIALIDADES DEL II CONVENIO COLECTIVO		ANTIGUAS CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES DEL I CONVENIO COLECTIVO QUE SE ENCUADRAN EN LAS NUEVAS		
GRUPO	ESPECIALIDAD	CATEGORÍA	ESPECIALIDAD	
TITULADO SUPERIOR	Las propias de las profesiones para cuyo ejercicio habilitan las titulaciones de acceso al Grupo	TITULADO SUPERIOR	Las propias de las profesiones para cuyo ejercicio habilitan las titulaciones de acceso al Grupo	
TITULADO MEDIO	Las propias de las profesiones para cuyo ejercicio habilitan las titulaciones de acceso al Grupo	TITULADO MEDIO	Las propias de las profesiones para cuyo ejercicio habilitan las titulaciones de acceso al Grupo	
TECNICO DE MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO GENERAL	JEFE DE EQUIPO	MANTENIMIENTO GENERAL	
	PARQUES Y JARDINES	TÉCNICO ESPECIALISTA	MANTENIMIENTO GENERAL	
	ALBAÑILERÍA	TÉCNICO ESPECIALISTA	PARQUES Y JARDINES	
	CARPINTERÍA	TÉCNICO ESPECIALISTA	ALBAÑILERÍA	
	FONTANERÍA	TÉCNICO ESPECIALISTA	CARPINTERÍA	
	ELECTRICIDAD	TÉCNICO ESPECIALISTA	FONTANERÍA	
	PINTURA	TÉCNICO ESPECIALISTA	ELECTRICIDAD	
	CERRAJERÍA	TÉCNICO ESPECIALISTA	PINTURA	
	MECÁNICA DEL FRÍO	TÉCNICO ESPECIALISTA	CERRAJERÍA	
	MECÁNICA DEL TORNO	TÉCNICO ESPECIALISTA	MECÁNICA DEL FRÍO	
ELECTROMECAÁNICA	TÉCNICO ESPECIALISTA	MECÁNICA DEL TORNO		
TECNICO ESPECIALISTA	COCINERO	COCINERO		
	DELINEANTE-PROYECTISTA	DELINEANTE PROYECTISTA		
	CONDUCTOR DE VEHÍCULOS ESPECIALES	CONDUCTOR VEHÍCULOS ESPECIALES		
	GESTIÓN CULTURAL	TÉCNICO ESPECIALISTA	GESTIÓN CULTURAL	
	PUBLICACIONES	TÉCNICO ESPECIALISTA	PUBLICACIONES	
	REPROGRAFÍA, ENCUADERNA. Y AUTOEDICIÓN	TÉCNICO ESPECIALISTA	REPROGRAFÍA, ENCUADERNA. Y AUTOEDICIÓN	
	REGISTRO, CLASIFICACIÓN Y FRANQUEO	TÉCNICO ESPECIALISTA	REGISTRO, CLASIFICACIÓN Y FRANQUEO	
	IMAGEN Y SONIDO	TÉCNICO ESPECIALISTA	IMAGEN Y SONIDO	
	DEPORTE	TÉCNICO ESPECIALISTA	DEPORTES	
	INFORMÁTICA	TÉCNICO ESPECIALISTA	TÉCNICO ESPECIALISTA	INFORMÁTICA
		TÉCNICO DE LABORATORIO	TÉCNICO ESPECIALISTA	CIENCIAS SOCIALES
	BIBLIOTECA	TÉCNICO ESPECIALISTA	INFORMÁTICO	
	ADMINISTRACIÓN	TÉCNICO ESPECIALISTA ADMINISTRACIÓN (personal fijo)	BIBLIOTECA	
	EDICIÓN ELECTRÓNICA	TÉCNICO ESPECIALISTA		
	FOTOGRAFÍA	TÉCNICO ESPECIALISTA	EDICIÓN ELECTRÓNICA	
	ANIMALARIO-GRANJA	TÉCNICO ESPECIALISTA	FOTOGRAFÍA	
	EXPLOTACIONES AGRARIAS	TÉCNICO ESPECIALISTA	ANIMALARIO-GRANJA	
	FÍSICA Y ELECTRÓNICA	TÉCNICO ESPECIALISTA	EXPLOTACIONES AGRARIAS	
	CONTRAMAESTRE	TÉCNICO ESPECIALISTA	FÍSICA Y ELECTRÓNICA	
	PROTECCIÓN RADIOLÓGICA	TÉCNICO DE LABORATORIO	CONTRAMAESTRE	
TÉCNICO DE LABORATORIO	TÉCNICO INSTRUMENTAL	TÉCNICO ESPECIALISTA	TÉCNICO INSTRUMENTAL	
	BIOEXPERIMENTAL	TÉCNICO DE LABORATORIO	TÉCNICO INSTRUMENTAL	
	QUÍMICA	TÉCNICO DE LABORATORIO	BIOEXPERIMENTAL	
	FÍSICA Y ELECTRICIDAD	TÉCNICO DE LABORATORIO	QUÍMICA	
	TÉCNICO ARTÍSTICO	TÉCNICO DE LABORATORIO	FÍSICA Y ELECTRICIDAD	
	DIAGNOSTICO POR IMAGEN	TÉCNICO DE LABORATORIO	TÉCNICO ARTÍSTICO	
	CIENCIAS SOCIALES	TÉCNICO DE LABORATORIO	DIAGNOSTICO POR IMAGEN	
	TELECOMUNICACIONES	TÉCNICO DE LABORATORIO	CIENCIAS SOCIALES	
	MORFOLOGÍA	TÉCNICO DE LABORATORIO	TELECOMUNICACIONES	
	MICROSCOPIA ELECTRÓNICA	TÉCNICO DE LABORATORIO	MORFOLOGÍA	
	MICROELECTRÓNICA APLICADA	TÉCNICO DE LABORATORIO	MICROSCOPIA ELECTRÓNICA	
		TÉCNICO DE LABORATORIO	MICROELECTRÓNICA APLICADA	



NUEVOS GRUPOS Y ESPECIALIDADES DEL II CONVENIO COLECTIVO		ANTIGUAS CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES DEL I CONVENIO COLECTIVO QUE SE ENCUADRAN EN LAS NUEVAS	
GRUPO	ESPECIALIDAD	CATEGORÍA	ESPECIALIDAD
OFICIAL	AYUDANTE DE COCINA	AYUDANTE COCINA	
	CONSERJE	CONSERJE	
	RECEPCIONISTA	RECEPCIONISTA	
	TÉCNICAS ARTÍSTICAS	MODELO EN VIVO	
	ALMACENERO	ALMACENERO	
		ENCARGADO DE ALMACÉN	
	CONDUCTOR	CONDUCTOR	
	CONDUCTOR-REPARTIDOR	CONDUCTOR	CONDUCTOR REPARTIDOR
	CONDUCTOR MOTORISTA	CONDUCTOR	CONDUCTOR MOTORISTA
	LABORATORIO	OFICIAL	LABORATORIO
	FÍSICA Y ELECTRÓNICA	OFICIAL	FISICA Y ELECTRÓNICA
	ANIMALARIO-GRANJA	OFICIAL	ANIMALARIO-GRANJA
		AUXILIAR	ANIMALARIO
	REGISTRO, CLASIFICACIÓN Y FRANQUEO	OFICIAL	REGISTRO, CLASIFICACIÓN Y FRANQUEO
	DEPORTE	OFICIAL	DEPORTES
	INFORMÁTICA	OFICIAL	INFORMÁTICA
	PARQUES Y JARDINES	OFICIAL	CIENCIA SOCIALES
	BIBLIOTECA	OFICIAL	PARQUES Y JARDINES
	TELEFONÍA	OFICIAL	BIBLIOTECA
	MANTENIMIENTO GENERAL	OFICIAL	TELEFONÍA
OFICIAL		ALBAÑILERÍA	
OFICIAL		CARPINTERÍA	
OFICIAL		FONTANERÍA	
OFICIAL		ELECTRICIDAD	
OFICIAL		PINTURA	
AUXILIAR	CONSERJERÍA	OFICIAL	CERRAJERÍA
	ADMINISTRACIÓN	AUXILIAR DE SERVICIOS	
	COCINA	TÉCNICO ESPECIALISTA ADMINISTRACIÓN ( personal temporal e indefinido)	
	SERVICIOS GENERALES	AUXILIAR	COCINA
		AUXILIAR	SERVICIOS GENERALES