

## Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

**3682** *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 10 de septiembre de 2003, relativa al depósito, registro y publicación del Convenio Colectivo de Universidades Públicas Canarias.*

Visto el Texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de 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, así como los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1.033/1984, de 1 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 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos y el Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (B.O.C. nº 159, de 15.12.95), esta Dirección General

### RESUELVE:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro Oficial de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer asimismo 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 y Asuntos Sociales, 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 10 de septiembre de 2003.- El Director General de Trabajo, Agustín Hernández Miranda.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

### TÍTULO I

#### OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

#### **Artículo 1.-** Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales en-

tre las Universidades Públicas de Canarias y su Personal Laboral.

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

Las partes que conciertan este Convenio Colectivo son: de una parte, las Universidades de La Laguna y de Las Palmas de Gran Canaria, representadas por el Excmo. Sr. Rector Magfco. de cada una de ellas, como persona que ostenta la capacidad de contratar y convenir y, por otra, el Personal Laboral de las mismas, representados por los sindicatos mayoritarios y legitimados, Intersindical Canaria, Federación de Trabajadores de la Enseñanza-Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

### TÍTULO II

#### CONDICIONES DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

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

Las normas contenidas en el presente Convenio se aplicarán a toda relación jurídico-laboral formalizada en contrato firmado por el interesado y por el Excmo. Sr. Rector Magnífico, percibiendo sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los Presupuestos de cada Universidad.

Quedan excluidos del ámbito de este Convenio los contratos de trabajadores vinculados exclusivamente al desarrollo de proyectos de investigación y aquellos otros proyectos, finalistas en su ejecución, cuya financiación no esté incluida en el Capítulo I del Presupuesto de las Universidades firmantes y que no impliquen el desempeño de tareas propias de puestos de trabajo permanentes.

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

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

**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 sus efectos económicos el 1 de enero de 2000, y su vigencia será de tres años.

**Artículo 7.-** Denuncia, prórroga y revisión.

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

Si denunciado y/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, éste 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.

**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, sólo 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.

## TÍTULO III

## COMISIÓN PARITARIA

**Artículo 11.-** 1. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento 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 los tres meses siguientes al acto de publicación.

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

4. La Comisión Paritaria deberá reunirse al menos cada cuatrimestre en sesión ordinaria, y de forma extraordinaria cuando lo solicite una de las partes.

5. Son competencias de la Comisión:

a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

b) Actualizar el contenido normativo del presente Convenio Colectivo, si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese.

c) Facultades de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

d) 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.

e) Estudiar, proponer e informar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías profesionales y especialidades. Y, en caso de conflictos colectivos, de sus correspondientes puestos de trabajo.

f) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas, las cuales elevarán a la Comisión las propuestas correspondientes.

g) Aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.

h) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este Convenio.

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

7. 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.

8. La Comisión continuará desarrollando sus competencias hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

9. 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 Canario de Relaciones Laborales, si así lo acuerdan las partes.

#### TÍTULO IV

##### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 12.-** Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de cada Universidad y su aplicación práctica se-

rá 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 éstas adquieran al respecto, por las partes firmantes se establecen los siguientes criterios:

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

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

c) Adecuar 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, para facilitar el desarrollo personal y colectivo y mejorar el Servicio Público.

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

#### **Artículo 13.-** Relación de Puestos de Trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio las propuestas de modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal laboral serán elaboradas por las Gerencias de cada Universidad y requerirán informe preceptivo del Comité de Empresa correspondiente antes de ser elevadas a los Órganos de Gobierno Universitarios para su aprobación definitiva.

Durante el proceso de elaboración de las Relaciones de Puesto de Trabajo, las Gerencias y el Comité de Empresa intercambiarán propuestas, previo a la celebración de reuniones para intentar llegar a una postura conjunta.

No obstante, requerirá acuerdo entre las Gerencias y los Comités de Empresa lo que conlleve modifi-

cación de condiciones en las materias específicas que señala el Estatuto de los Trabajadores.

La Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral incluirá como mínimo:

- a) La denominación del puesto de trabajo.
- b) Las características esenciales del mismo.
- c) Los requisitos para su desempeño.
- d) Los complementos salariales inherentes a dicho puesto de trabajo.
- e) La Unidad Administrativa o de Servicios a la que esté adscrito el puesto.

## TÍTULO V

### PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO

#### **Artículo 14.-** 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 15.-** Discapacidades.

Será aplicable en el ámbito de este Convenio lo establecido en la legislación vigente sobre integración social de discapacitados.

#### **Artículo 16.-** 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 17.-** 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 éstos cumplan los requisitos y posean en su caso la titulación exigida para el grupo y categoría a que pertenezca la plaza convocada.

#### **Artículo 18.-** Orden de prelación.

Para la provisión de vacantes de personal laboral fijo en las Universidades Canarias serán de aplicación, por riguroso orden de prelación, las siguientes fases:

1. Concurso de traslado.
2. Reingreso de excedentes voluntarios.
3. Concurso-oposición restringido.
4. Concurso-oposición libre.

#### **Artículo 19.-** Procedimiento.

Las sucesivas fases de provisión se desarrollarán con arreglo a los siguientes procedimientos:

1. Concursos de traslados:

Podrá concurrir a esta fase todo el Personal Laboral fijo de las Universidades Públicas Canarias que ostente la misma categoría, y especialidad del puesto de trabajo de que se trate. Para el concurso de traslado se tendrán en cuenta siempre los méritos profesionales y, previo acuerdo entre la Gerencia y los respectivos Comités de Empresa, se podrán considerar también los méritos de formación de los candidatos en las condiciones que en cada caso se determinen.

Por méritos profesionales se entiende la experiencia en igual o similar puesto de trabajo y la antigüedad en la Universidad, determinándose en el baremo de cada convocatoria el peso de cada uno de estos componentes.

En los méritos de formación estarán comprendidos los cursos de perfeccionamiento expedidos por las Universidades o Centros Oficiales de Formación que tengan relación directa con el puesto de trabajo.

Las plazas que resultasen vacantes en el concurso de traslado se ofertarán, por una sola vez, en fase de resultados.

El concurso de traslados se resolverá por el órgano competente en cuatro fases:

1ª) Personal que presta servicios en la propia Universidad, con exclusión de los comprendidos en el apartado siguiente.

2ª) Personal de las Universidades convocante que, procediendo de una situación de excedencia voluntaria, se encuentre adscrito provisionalmente a un puesto de trabajo.

3ª) Personal de las Universidades Públicas Canarias firmantes de este Convenio, no convocantes del concurso.

4ª) Personal procedente de otras Universidades con las que existan acuerdos de reciprocidad.

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

#### 2. Reingreso de excedentes voluntarios:

La adjudicación provisional de la plaza se efectuará por riguroso orden de solicitud entre los excedentes voluntarios de cada Universidad en la categoría laboral correspondiente o inferior y, en su caso, en la misma o similar especialidad, con la obligación de concursar a todas las plazas de su categoría y especialidad convocadas en el primer concurso de traslados que se celebre.

#### 3. Concurso-oposición restringido:

Las plazas que resultasen vacantes una vez concluidas las fases anteriores se proveerán por promoción interna, mediante concurso-oposición restringido en el que podrá participar todo el personal laboral fijo de la Universidad convocante sujeto a este Convenio que, además de poseer la titulación exigida al grupo profesional en que se encuadre el puesto de trabajo convocado, y reúna los demás requisitos establecidos en la convocatoria y en la Relación de Puestos de Trabajo en vigor.

Con el fin de agilizar el procedimiento de provisión de puestos, las fases anteriormente reguladas podrán ser convocadas simultáneamente.

#### 4. Concurso-oposición libre:

Las plazas que resulten vacantes, una vez concluidas las fases anteriormente reguladas, se proveerán por concurso-oposición. En la fase de concurso se valorará la residencia en Canarias durante un período mínimo de tres años.

### **Artículo 20.- Convocatorias.**

1. Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo de promoción interna (concurso-oposición restringido) se elaboran por la Gerencia de cada Universidad previa negociación con el Comité de Empresa correspondiente, siendo objeto de acuerdo tanto el baremo general de méritos como el tipo de prueba aplicables.

2. Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo por el sistema de concurso-oposición libre serán objeto de acuerdo entre la Gerencia de cada Universidad y el Comité de Empresa correspondiente.

3. Para determinadas plazas, por su nivel de especialización u otras circunstancias, las Gerencias y los Comités de Empresa podrán acordar el nombra-

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

4. Las convocatorias serán efectuadas por el Magfco. y Excmo. Sr. 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/o, en su caso, relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta en la selección.

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

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

g) Designación del Tribunal Calificador o indicación del órgano de selección que haya de actuar, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 21 del presente Convenio.

h) Sistema de calificación.

i) Programa que ha de regir en las pruebas.

j) 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.

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

5. 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.

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.

Concluidas las pruebas se elevará al órgano competente la propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, propuesta que no podrá en ningún caso exceder del número de plazas convocadas. Se procederá a la formalización de los contratos en el plazo máximo de 15 días a partir de la Resolución del Órgano competente.

Hasta tanto no se formalicen los contratos, los aspirantes no se incorporarán al trabajo ni tendrán derecho a percepción económica alguna.

Con carácter previo a la formalización de los contratos deberán justificarse adecuadamente los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

6. 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 I y II y a 1 mes para el resto de los Grupos. La Comisión Paritaria regulará el sistema de control de los períodos de prueba.

#### **Artículo 21.-** Tribunales.

Los órganos de selección en las fases de concurso de traslados, concurso-oposición restringido y concurso-oposición libre deberán estar formados por el Gerente, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente; dos representantes de la Universidad, designados por el Excmo. Rector Magfco.; dos miembros del Comité de Empresa, o personas en quienes delegue, y un funcionario, que actuará como Secretario, con voz pero sin voto. El Rector, a propuesta de los Tribunales, podrá designar asesores especialistas. Dichos asesores se limitarán a informar respecto de las pruebas y méritos relativos a su especialidad. El Presidente sólo votará en caso de empate.

#### **Artículo 22.-** Contratación temporal.

1. Contratación temporal por sustitución: sólo se podrán hacer contratos por sustitución del personal

en situación de Incapacidad Temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años, excedencia forzosa, servicio militar, prestación social sustitutoria o cumplimiento de pena por insumisión, y cualquier otra ausencia justificada de un trabajador en un período inferior a un año.

2. Contratación temporal por vacante: cuando por razones de urgencia hubiere de proveerse alguna vacante y no pudiera serlo a través del procedimiento regulado en los artículos anteriores se procederá a la contratación temporal de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

3. Estos contratos durarán hasta que se reincorpore la persona sustituida, finalice el proceso de selección correspondiente al puesto en cuestión y/o se cubra por los procedimientos reglamentarios previstos en el presente Convenio.

4. En cada Universidad se formalizará una bolsa de trabajo por cada categoría profesional y especialidad, que servirá para seleccionar al personal contemplado en los apartados 1 y 2 mediante riguroso turno rotatorio.

Dicha bolsa se confeccionará con aquellos aspirantes que hubiesen superado todas las pruebas selectivas de la última convocatoria de plazas ofertadas mediante concurso-oposición libre, ordenados por riguroso orden de puntuación obtenida de la suma de las pruebas y del baremo de méritos.

El número máximo de aspirantes que hayan de conformar la bolsa se fijará en cada convocatoria, procurando que sea lo suficientemente amplio.

Para la contratación serán llamados según su orden en la bolsa de trabajo correspondiente. Si alguno de los llamados renuncia o no se presenta a la contratación sin causa justificada será excluido automáticamente de la bolsa de trabajo. Se entienden por causas justificadas las siguientes:

Enfermedad o maternidad, riesgo de embarazo de la mujer trabajadora, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de menores de seis años.

Servicio Militar, Prestación Social Sustitutoria o cumplimiento de pena por insumisión.

Ostentar cargo público.

Estar trabajando en otra empresa en el momento de ser llamado, debiendo aportarse copia del contrato.

En todos estos casos habrá de aportarse documentación acreditativa que lo justifique, reservándose

el turno de contratación hasta la finalización de dichas circunstancias.

Serán igualmente objeto de exclusión aquellas personas que hayan rescindido unilateralmente el contrato anterior sin causa justificada; o hayan incurrido en irregularidades en la prestación de sus servicios.

Las bolsas de trabajo tendrán una vigencia igual al período que transcurra entre una provisión de puestos de igual grupo, categoría y especialidad y la siguiente. Todas las bolsas de trabajo serán públicas y se remitirá copia al Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria regulará los procedimientos a seguir para la contratación temporal cuando no existan bolsas de trabajo derivadas de pruebas selectivas de convocatorias anteriores.

5. Lo dispuesto en los puntos 1 y 2 de este artículo se entiende sin perjuicio de cualquier otra contratación temporal por necesidades no permanentes en el marco de las disponibilidades presupuestarias, de acuerdo con los procedimientos generales que a tales efectos regule la Comisión Paritaria.

## TÍTULO VI

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **Artículo 23.-** Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene como objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que aparecen en el catálogo de puestos de trabajo. El citado catálogo establecerá los requisitos que será necesario acreditar para poder acceder a cada uno de los puestos de trabajo, mediante el sistema de cobertura de vacantes establecido en este Convenio. Los requisitos antes mencionados serán elaborados por la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 24.-** Definición de Grupos.

Se definen los siguientes grupos retributivos con la correspondiente titulación exigida para el ingreso en los mismos:

GRUPO I: personal con titulación superior (Licenciados, Ingenieros, Arquitectos o equivalente).

GRUPO II: personal con titulación de grado medio (Diplomados, Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos o equivalente).

GRUPO III: personal técnico con título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, o titulación 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 IV: personal cualificado con Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado, Graduado Escolar o una titulación equivalente, o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.

GRUPO V: personal no cualificado con Certificado de Escolaridad.

Las categorías profesionales de cada grupo y las especialidades de que puedan constar se contienen en el anexo I del presente Convenio.

**Artículo 25.-** Todas las plazas contenidas en la Relación de Puestos de Trabajo se cubrirán mediante los procedimientos regulados en el presente Convenio.

El procedimiento para modificar la categoría profesional de los trabajadores será el de concurso-oposición.

#### **Artículo 26.-** Desempeño temporal de funciones.

1. En los casos de ausencia o baja temporal de un trabajador, y de vacante mientras dure el proceso selectivo, y se prevea que puede producir graves perjuicios para el servicio, se podrá designar como suplente a otro trabajador de la Universidad, preferentemente de la misma categoría y centro de trabajo, comunicándolo previamente al Comité de Empresa y con la conformidad del trabajador. Si esto no fuera posible se determinará el trabajador de categoría inmediatamente inferior y con más antigüedad en el puesto o centro de trabajo de que se trate, en cuyo caso se le sustituirá según lo estipulado en el presente Convenio.

2. Mientras desempeñe funciones de superior categoría pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes al puesto temporalmente asignado.

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 éste se dote presupuestariamente, se podrá designar para el desempeño de dichas tareas, a un trabajador de la misma categoría profesional, con la conformidad de dicho trabajador.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente

inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría 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.

#### **Artículo 27.-** Capacidad disminuida.

1. La adecuación por disminución de la capacidad del trabajador podrá llevarse a cabo por petición propia del trabajador o por decisión de la Universidad, previo informe del Comité de Salud Laboral con el asesoramiento técnico pertinente, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar el trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitado por la Universidad. La Gerencia, previo informe del Comité de Empresa, resolverá el destino a un nuevo puesto de trabajo.

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

3. 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.

4. En los casos de personal sometido a procesos de rehabilitación o con inestabilidad psicológica las universidades, conjuntamente con los respectivos Comités de Empresa, estudiarán los mecanismos y los medios para lograr su adaptación laboral.

5. En el caso del personal que haya sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual por Resolución del Organismo competente o Sentencia de los Juzgados de lo Social, de conformidad con la legislación vigente, podrá, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, ser destinado a otro puesto de trabajo de igual o inferior categoría, que resulte adecuado a su situación clínica, cuando cumpla los requisitos legales de ocupación y exista vacante presupuestaria, percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo realmente desempeñado.

La aplicación de este artículo se desarrollará con la participación de los representantes de los trabajadores.

## TÍTULO VII

### FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

#### **Artículo 28.-** Formación y perfeccionamiento.

1. Se facilitará al personal laboral afectado por el presente Convenio la realización de estudios para la obtención de la formación necesaria y para el perfeccionamiento profesional de la persona.

2. 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. Consistirá en cursos de actualización y perfeccionamiento profesional obligatorios, organizados por la propia Universidad. Estos cursos serán gratuitos y se desarrollarán dentro del horario de trabajo, siempre que sea posible, si no lo es, se establecerá la correspondiente compensación horaria.

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

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, no siendo necesario que los cursos que se realicen tengan relación con el puesto de trabajo. El acceso podrá venir determinado por las vacantes generadas en los cursos de promoción.

3. Cada Universidad elaborará con carácter periódico, de acuerdo con el Comité de Empresa, el plan de formación continua y su reglamento de funcionamiento, a tal fin se constituirá una Comisión de Formación compuesta paritariamente por representantes de ambas partes.

4. La Universidad financiará con cargo a sus propios presupuestos o a través de fuentes alternativas los Planes de Formación que se acuerden. Cada Universidad destinará el 0,5% de la masa salarial a formación.



## TÍTULO VIII

## JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

**Artículo 29.-** Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo será de 35 horas semanales.

2. Horario: el horario normal de trabajo será de 8,00 a 15,00 horas en turno de mañana y de 14,00 a 21,00 horas en turno de tarde, con un cuarto de hora de margen de cortesía a la entrada o a la salida, a efectos del control horario del personal.

En el período de verano del 1 al 15 de julio y del 16 al 30 de septiembre el horario será de 8,30 a 14,00 horas y con un cuarto de hora de margen de cortesía a la entrada, a efectos del control horario del personal; y del 16 de julio al 15 de septiembre, Carnaval, Semana Santa y Navidad, se trabajará en turno de mañana, de 9,00 a 14,00 horas, la misma reducción horaria se aplicará para el turno de tarde.

3. Se establecerán los siguientes tipos de jornada:

## 1. JORNADA ORDINARIA.

De lunes a viernes, que se efectuará en turnos de mañana o de tarde.

## 2. JORNADA ORDINARIA CON TURNOS ROTATORIOS DE ASISTENCIA EN SÁBADOS.

En aquellos lugares en los que la Gerencia y el Comité de Empresa determinen necesaria la prestación de servicios en sábados por la mañana, se turnarán todos los trabajadores de la categoría de que se trate destinados en la misma Unidad de Trabajo, salvo acuerdo entre ellos.

## 3. JORNADA CON TURNOS ROTATORIOS DE TRABAJO EN SÁBADOS, 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 y festivos se establecerá una jornada semanal diferenciada y rotatoria, sin sobrepasar el cómputo de horas.

## 4. JORNADA CON TURNOS ROTATORIOS DE LUNES A VIERNES.

En aquellos lugares en que la Gerencia y el Comité de Empresa determinen necesaria la prestación de servicios en turnos rotatorios de lunes a viernes de forma periódica, se establecerá una jornada rotatoria con variación regular de turnos de mañana y de tarde sin sobrepasar el cómputo de horas. En ningún caso este tipo de jornada podrá aplicarse a más de un 10% de la plantilla en cómputo anual.

## 5. JORNADA DE MAÑANA Y TARDE.

Podrá realizarse esta jornada, 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.

Esta jornada afectará a:

- Puestos de trabajo de los laboratorios, durante el período de impartición de prácticas docentes siempre que éstas se realicen por la mañana y por la tarde y no pueda cubrirse este servicio por turnos, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

- Otros puestos de trabajo que por sus especiales circunstancias lo requieran previo acuerdo con el Comité de Empresa, no superándose en ningún caso el 10% de la plantilla. En este cómputo no se incluirá al personal de laboratorios.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo establecerán qué puestos están sometidos a este horario.

## 6. JORNADA ESPECIAL.

En determinados puestos de trabajo que por sus especiales circunstancias lo requieran, así como en los puestos de trabajo en los que se disfrute de vivienda, 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 35 horas semanales. Asimismo contemplará un descanso consecutivo de al menos doce horas entre jornada y jornada. El establecimiento de esta jornada deberá ser acordado con los trabajadores afectados.

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

5. Los trabajadores que en su jornada normal de trabajo presten servicios en sábados, domingos y festivos tendrán derecho al complemento establecido en el anexo II y al disfrute de un día de descanso a la semana siguiente.

**Artículo 30.-** Descanso diario y semanal.

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

b) Semanal. El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas.

**Artículo 31.- Horas Extraordinarias.**

Además de la jornada laboral regulada en los artículos anteriores, sólo podrán realizarse horas extraordinarias urgentes.

No se tendrá en cuenta, a efectos de duración mínima de la jornada ordinaria laboral, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente la Gerencia podrá señalar quiénes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

## TÍTULO IX

## VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

**Artículo 32.- Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes, o los días que en proporción correspondan si el tiempo trabajado durante el año fuera menor.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, pudiéndose conceder excepcionalmente fuera de dicho período supeditado a las necesidades del Servicio.

3. Si por necesidades del Servicio el trabajador no pudiera disfrutar de sus vacaciones en el período establecido en el apartado anterior, tendrá derecho a 40 días consecutivos.

4. Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de vacaciones según la legislación vigente.

5. El comienzo y terminación de las vacaciones será dentro del año a que corresponda, y éstas no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes. Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y, el trabajador no las pudiese disfrutar por Incapacidad Temporal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las mismas podrá disfrutarlas fuera del período previsto, pero siempre dentro del año natural que corresponda.

6. En los casos de extinción del contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las vacaciones, los trabajadores percibirán la parte proporcional correspondiente.

7. Las Gerencias procurarán presentar la instrucción de vacaciones, permisos y licencias del año entrante, antes del día 15 de diciembre de cada año, de acuerdo con el Comité de Empresa.

**Artículo 33.- Permisos retribuidos y licencias.**

1. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos de siete días naturales consecutivos durante las festividades de Navidad y Semana Santa.

2. A efectos laborales se consideran festivos los días 24 y 31 de diciembre.

3. El trabajador, previo aviso y justificación tendrá derecho a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Por matrimonio o convivencia justificada en el Registro de Parejas de Hecho desde que se constituya el mismo en los municipios correspondientes, 20 días naturales.

b) Por nacimiento o adopción de un hijo, 3 días laborables, ampliables a 5 días si se produce fuera de la isla donde esté el centro de trabajo.

c) Por enfermedad grave de parientes hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad, 3 días laborables, ampliables a 5 días si se produce fuera de la isla donde esté el centro de trabajo.

d) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días laborables, ampliables a 5 días si es fuera de la isla donde esté el centro de trabajo.

e) Por traslado del domicilio habitual, 1 día si es en el mismo municipio y 2 días si es en otro municipio.

f) El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a 7 días, ni superior a seis meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias, no podrá exceder de 6 meses cada tres años.

g) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en tres semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el

padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Gerencia y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

h) La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de 10 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral al comienzo o antes de la finalización de la misma.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.

j) Con la correspondiente justificación y por el tiempo indispensable, de conformidad con la legislación vigente, se concederá permiso retribuido a la mujer trabajadora para asistir a las sesiones de preparación al parto.

k) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos

semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas, o de las que correspondan en caso de acogimiento o adopción múltiple.

Los períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Gerencia y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

l) Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, el día 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.

m) Se concederán anualmente 4 días de permiso retribuido por asuntos propios de libre disposición y 10 días más por causas justificadas. De estos 10 días de permiso por causa justificada, cada Universidad a través de sus Circulares internas, podrá convertir hasta el 60% de ellos en días de libre disposición, respetando las condiciones más beneficiosas actuales de cada Universidad, aplicando la equivalencia de 2 días por causa justificada por cada día de libre disposición.

Los motivos que puedan dar lugar al disfrute de días de permiso por causa justificada serán establecidos en la Comisión Paritaria.

n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

La Gerencia de cada Universidad presentará anualmente las instrucciones complementarias a las Circulares de Permisos y Licencias vigentes.

## TÍTULO X

### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

#### **Artículo 34.-** Suspensión con reserva del puesto.

Los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de puesto, en los siguientes casos:

1. Maternidad o riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, acogimiento o adopción, preadoptivo o permanente, de menores de seis años, en los términos previstos en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

2. Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o Servicio Social Sustitutorio equivalente, con incorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio, previa solicitud de reingreso por escrito. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, se entenderá que renuncia a éste por voluntad propia, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Durante el cumplimiento de este Servicio se tendrá derecho al percibo de las pagas extraordinarias, que se harán efectivas en las fechas correspondientes, viniendo el trabajador obligado a reintegrar su importe en el supuesto de que no se reincorporase a su puesto de trabajo en el plazo antedicho.

3. Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

#### **Artículo 35.-** Excedencia voluntaria y por cuidado de hijo.

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 un año ni superior a diez y este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Los trabajadores tendrán 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 en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del servicio.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, la hubiera en categoría inferior, podrá optar por ocuparla, según lo establecido en el artículo 37 del presente Convenio.

#### **Artículo 36.-** Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, 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.

El reingreso del excedente forzoso deberá ser solicitado dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

#### **Artículo 37.-** Reingresos.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría laboral y especialidad. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, la hubiera en categoría inferior, podrá optar por ocuparla. En este caso el trabajador recibirá las retribuciones correspondientes a la plaza que desempeñe, manteniendo consolidado su grupo y categoría, y teniendo derecho a participar en el concurso de su categoría y especialidad.

**Artículo 38.- Incompatibilidades.**

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo 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 un año como mínimo y conservará, mientras permanezca en esta situación de incompatibilidad, el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera.

## TÍTULO XI

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 39.-** Los trabajadores podrán ser sancionados 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.

**Artículo 40.- Faltas.**

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, 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, o subordinados.

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.

## 2. Son faltas graves las siguientes:

2.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

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. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

2.4. 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 o de otros trabajadores.

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

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

2.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

2.8. La simulación de enfermedad o accidente.

2.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

2.10. La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.

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

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

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

2.14. 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 comporte discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.2. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad.

3.3. El acoso o el abuso sexual, tanto verbal como físico.

3.4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3.5. La manifiesta desobediencia individual o colectiva.

3.6. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

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

3.8. El desempeño de actividades públicas o privadas incompatibles con el ejercicio del puesto público.

3.9. 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.

3.10. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

#### **Artículo 41.- 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 hasta dos días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

- Se podrá imponer la sanción de 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 seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, así como en el supuesto previsto en el artículo 40.3.3 cuando el acoso o el abuso sexual sea físico.

- Se podrá imponer la sanción de inhabilitación para ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad por un tiempo máximo de tres años, y en caso de reincidencia será definitivo, y sanción de empleo y sueldo de uno a tres meses, en el supuesto previsto en el artículo 40.3.3 cuando el acoso o el abuso sexual sea verbal.

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

#### **Artículo 42.- Procedimiento.**

Las sanciones requerirán comunicación al interesado, al Comité de Empresa y al Delegado Sindical, en caso de estar afiliado a un sindicato. Se dará audiencia al interesado y podrá ir acompañado de sus representantes legales. En el caso de sanciones por faltas graves o muy graves será preceptiva la incoación de expediente disciplinario.

#### **Artículo 43.- Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere los plazos antes expresados sin mediar culpa del trabajador expedientado.

#### **Artículo 44.- 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 45.- 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

## SALUD LABORAL

**Artículo 46.-** Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores 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 a su servicio frente a los riesgos laborales. 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.

1. En cumplimiento del deber de protección, las Universidades deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores 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 de los trabajadores, 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.

Las Universidades están obligadas a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores, 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, para sus compañeros o terceros.

2. Corresponde a cada trabajador 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.

**Artículo 47.-** Participación de los trabajadores en materia de salud laboral.

## 1. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la seguridad y 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.

Se podrán nombrar Delegados de Prevención en cada Universidad con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 empleados, 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 empleados, 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 empleados, 4 Delegados de Prevención.

De 1.001 a 2.000 empleados, 5 Delegados de Prevención.

De 2.001 a 3.000 empleados, 6 Delegados de Prevención.

De 3.001 a 4.000 empleados, 7 Delegados de Prevención.

De más de 4.000 empleados, 8 Delegados de Prevención.

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.

## 2. Comités de Seguridad y Salud.

a) Los Comités de Seguridad y Salud son el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinados a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

Se constituirán Comités de Seguridad y Salud en cada Universidad. Estarán formados por los Delegados de Prevención, de acuerdo a la escala expuesta en el apartado anterior, y por un número igual de representantes de la Universidad correspondiente.

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. Los Comités adoptarán sus propias normas de funcionamiento.

b) Además de las facultades reconocidas en el párrafo anterior, el Comité de Seguridad y Salud, tendrá las siguientes competencias:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del Convenio en cuanto a revisiones médicas.

2. Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores en materia de salud laboral.

3. Elaboración del Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas.

4. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales entre los trabajadores.

5. Establecer, en el marco de la Relación de Puestos de Trabajo, un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.

6. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales, y determinación de medios en esta materia.

7. Asesoramiento técnico a las Universidades y representantes de los trabajadores.

8. Estudio de la problemática de drogodependencia entre los trabajadores. Elaboración de un plan que contemple medidas preventivas y asistenciales.

9. Analizar y dar su conformidad a las actuaciones de las Universidades tendentes a la adecuación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la Administración, especialmente en materia de:

- Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

- Participación en los Servicios de Prevención.

- Evaluación de factores de riesgo.

- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.

- Vigilancia de la salud de los trabajadores a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

- Elaboración del Mapa de Riesgos Laborales estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.

- Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.

- Estudio de epidemiología laboral.

- Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

c) En relación con la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Comité de Seguridad y Salud será competente en:

1. Informar cada seis meses sobre el desarrollo y cumplimiento de los Pliegos de Adjudicación. La Mutua adjudicataria quedará sujeta, a todos los efectos, a los acuerdos tomados en el seno del Comité de Seguridad y Salud, especialmente en materia de formación y con total dependencia jerárquica del Servicio Preventivo.

2. El seguimiento para que se cumpla la prohibición de la subcontratación de los servicios a terceros, y que sean dispensados por la Mutua adjudicataria.

3. Debatir en su seno, un mes antes de la finalización de la adjudicación, sobre la conveniencia de su prórroga previo informe del Servicio de Prevención.

4. Velar para que en los baremos de las bases de adjudicación se incluya un apartado sobre política de estabilidad en el empleo de las empresas que concurren, debiendo este apartado significar el 20% del valor de la adjudicación.

3. Nombramiento de los Delegados de Prevención.

a) Los Delegados de Prevención en representación del personal laboral pueden ser cualquier trabajador acogido a este Convenio, designado por el Comité de Empresa.

b) A los efectos de garantizar, en el marco de adaptación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las Administraciones Públicas, la representatividad de todos los colectivos, las Universidades propiciarán el acuerdo entre el Comité de Empresa, la Junta de Personal Funcionario y la Junta de Personal Docente e Investigador para el nombramiento de los Delegados de Prevención.

4. Tiempo retribuido de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario retribuido mensual para el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo tercero del artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que se fija en 20 horas.



**Artículo 48.- Recursos económicos.**

1. Las Universidades consignarán anualmente una partida presupuestaria que consistirá en 2.250 pesetas por trabajador, para atender las necesidades urgentes en materia de prevención de riesgos laborales y/o cumplir las Resoluciones de la Autoridad Laboral. Para la aplicación de esta partida serán tenidas en cuenta las sugerencias e informes del Comité de Seguridad y Salud.

2. Para la correcta aplicación de las decisiones o acuerdos del Comité de Seguridad y Salud, destinadas a corregir las situaciones de riesgo en los puestos y centros de trabajo, las Universidades destinarán, además, una partida presupuestaria que, a propuesta de dicho Comité, será sometida a los órganos competentes para su aprobación.

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

**Artículo 49.- Servicios de Prevención.**

Se faculta al Comité de Seguridad y Salud para que participe en el desarrollo del Servicio de Prevención y negocie la estructura, recursos humanos y técnicos de los que deba disponer, procurándose que los trabajadores especializados en dicha materia participen activamente en los mismos.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por los Servicios de Prevención, debiendo estarse a lo que disponga el Reglamento regulador de dichos servicios.

**Artículo 50.- Medio ambiente laboral.**

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo. Por ello los Delegados de Prevención y los responsables de centros deberán recibir cursos específicos en materia medioambiental.

Se realizarán auditorías ambientales con participación sindical, tal como recoge el Decreto-Ley sobre desarrollo del Reglamento comunitario que contempla la participación de los representantes de los trabajadores en la ecogestión.

Cada Universidad procurará que el desarrollo de las actividades investigadoras, docentes, administrativas y de servicios se realicen de forma que no impliquen daños a las personas ni al entorno, evitando por ello la emisión indiscriminada de vertidos, humos y residuos químicos que contravengan las normas medioambientales en la materia.

**Artículo 51.- 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 52.- 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 que en el régimen de la Seguridad Social aplicable o de las Mutuas, con el informe médico del Servicio Canario de la Salud, que asista facultativamente a la embarazada, ésta 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 categoría 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 que en el régimen de la Seguridad Social que resulte aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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 bioquímicos.

**Artículo 53.-** Medidas de protección personal y equipos de trabajo.

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

2. La evaluación y elección de los equipos de trabajo y medios de protección se realizará por el Comité de Seguridad y Salud teniendo en cuenta las condiciones del mapa de riesgos.

3. Los trabajadores 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 artº. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 54.-** 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 de otra, un aumento de la presencia del trabajador 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 XIII

#### RETRIBUCIONES

**Artículo 55.-** 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.

2. Complementos salariales:

2.1. Complementos personales:

- De antigüedad.  
- Transitorio.

2.2. Complemento al puesto de trabajo:

- Componente general.  
- Componentes específicos.

• De informática  
• De peligrosidad, toxicidad y penosidad.  
• De dirección o jefatura.

2.3. Retribuciones por calidad y cantidad de trabajo:

• De nocturnidad.  
• De jornada de mañana y tarde.  
• De jornada con turnos rotatorios de lunes a viernes.  
• Horas extraordinarias urgentes.  
• Trabajo en sábados, domingos y festivos.  
• De calidad.

#### 2.4. Retribuciones en especie:

- Casa-habitación.

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

- Pagas extraordinarias.

#### 3. Percepciones no salariales:

- Indemnizaciones por comisión de servicios.
- Indemnizaciones por traslados.

#### **Artículo 56.-** Recibo del salario.

La Universidad está obligada, en los pagos periódicos, a entregar un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes.

#### **Artículo 57.-** Salario base.

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

Existen cinco Grupos económicos o niveles de salario base, en los que se incluyen todas las categorías profesionales que se enumeran en el anexo I de este Convenio.

La cuantía del salario base para cada grupo será la que se establece en el anexo II.

#### **Artículo 58.-** Antigüedad.

Todo el personal percibirá con carácter general en concepto de complemento de antigüedad una cuantía fija mensual de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad.

b) El valor del nuevo trienio será el recogido en el anexo II del presente Convenio Colectivo, sin distinción de categorías.

Asimismo se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios previos prestados a la Administración, los del período de prueba a aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral siempre que, en este último caso, se adquiriera la condición de personal fijo.

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.

#### **Artículo 59.-** 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 que se retribuirá sin distinción de categorías en la cuantía que se establece en el anexo nº II.

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, siendo su cuantía la establecida en el anexo II.

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, y resolución favorable de la Autoridad Laboral competente. 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. La cuantía del citado componente para cada nivel retributivo será la establecida en el anexo II.

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

Este componente retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores. Este componente será previsto en las relaciones de puestos de trabajo, podrá ser de aplicación al personal de todos los grupos del convenio y su atribución a un determinado trabajador se efectuará previo informe del Comité de Empresa. Este componente no es consolidable y

dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Podrá ser de tres tipos:

#### 4.1. Dirección o jefatura tipo I.

Jefatura correspondiente a la dirección de un servicio general de la Universidad. Su cuantía será la establecida en el anexo II.

#### 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. Su cuantía será la establecida en el anexo II.

#### 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. Su cuantía será la establecida en el anexo II.

**Artículo 60.-** Retribuciones por cantidad y calidad de trabajo.

##### 1. Nocturnidad.

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

##### 2. Jornada de mañana y tarde.

La realización de esta jornada, prevista en el artículo 29, apartado 3.5 del presente Convenio, se retribuirá con una cuantía que será la establecida en el anexo II. Este componente se percibirá por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales. La percepción de este tipo de jornada será incompatible con la percepción de la jornada con turnos rotatorios de lunes a viernes.

##### 3. Jornada con turnos rotatorios de lunes a viernes.

La realización de esta jornada, prevista en el artículo 29, apartado 3.4 del presente Convenio, se retribuirá con una cuantía que será la establecida en el anexo II. 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 tipo de jornada no será compatible con la percepción de la jornada de mañana y tarde.

##### 4. Trabajos en sábados, domingos y festivos.

Los trabajadores que en su jornada normal de trabajo presten servicios en sábados, domingos y festivos, serán retribuidos en la cuantía establecida en el anexo II.

##### 5. Calidad.

Las retribuciones por este concepto se establecen en el anexo II, según los criterios de calidad establecidos en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

**Artículo 61.-** Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes.

##### 1. Pagas Extraordinarias.

Todo trabajador tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de ellas en la cuantía establecida en el anexo II del presente Convenio más el complemento de antigüedad que corresponda, que se pagarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre.

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

**Artículo 62.-** Indemnizaciones por comisión de servicios.

El trabajador 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 63.-** Sin contenido.

**Artículo 64.-** Sin contenido

**Artículo 65.-** Sin contenido

**Artículo 66.-** Sin contenido.

#### TÍTULO XIV

#### ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

**Artículo 67.-** Fondo de Ayuda Social.

Cada una de las Universidades firmantes de este Convenio, negociará con sus representantes sindicales la constitución de un Fondo de Ayuda Social, que tendrá como mínimo una cuantía de 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 68.-** 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 producidas por accidente laboral. Las indemnizaciones aludidas no podrán ser inferiores a dos millones de pesetas.

**Artículo 69.-** 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 de 1.000.000 de pesetas 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 de 1.000.000 de pesetas 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 70.-** Incapacidad Temporal, Maternidad o Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.

La Universidad completará las percepciones que el trabajador perciba durante el período que esté en Incapacidad Temporal, Maternidad o Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales.

**Artículo 71.-** Enseñanza universitaria.

Los trabajadores activos y jubilados tendrán para sí, su cónyuge o conviviente, e hijos o personas a cargo por guarda legal, derecho de matrícula gratuita en los Centros Universitarios de Canarias.

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 matrí-

cula gratuita para la obtención de un título oficial con validez y eficacia en todo el territorio nacional.

**Artículo 72.-** Jubilación obligatoria.

1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años. El trabajador podrá solicitar retrasar su jubilación a 31 de diciembre del año en que cumpla dicha edad. La Gerencia previo acuerdo con el Comité de Empresa, podrá denegar dicha petición mediante informe razonado.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar el período de carencia necesario en la cotización a la Seguridad Social para generar el derecho a pensión de jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dicho período de carencia.

3. Al producirse la jubilación, el trabajador que 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.

**Artículo 73.-** Vacante por jubilación.

1. Las Universidades se comprometen a que las vacantes producidas por jubilación se cubran con puestos de la misma categoría o de otros que se creen por transformación de las preexistentes.

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 categoría profesional, la clasificación del puesto o servicios, la jornada, y los pluses o complementos correspondientes.

**Artículo 74.-** Jubilación voluntaria.

1. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de 64 años en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio. La solicitud en tal sentido deberá formalizarse al menos dos meses antes de cumplir dicha edad.

2. El personal afectado por este Convenio podrá jubilarse a partir de los 60 años. Al hacerlo, recibirá una gratificación, de una sola vez y por el citado hecho, de acuerdo con la escala siguiente:

A los 60 años 900.000 pesetas.

A los 61 años 750.000 pesetas.

A los 62 años 625.000 pesetas.

A los 63 años 500.000 pesetas.

A los 64 años 400.000 pesetas.

**Artículo 75.-** Uso de instalaciones deportivas, culturales y de ocio.

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

**Artículo 76.-** Anticipos.

El personal laboral que perciba sus haberes con cargo al Presupuesto de cada Universidad, dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta de su salario conforme a las normas negociadas en cada Universidad a tal efecto.

## TÍTULO XV

### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

**Artículo 77.-** Derechos de los trabajadores.

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

2. Los trabajadores tendrán 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 78.-** Electores y elegibles.

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

**Artículo 79.-** Derecho de reunión.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en un local de la Universidad facilitado por la Gerencia, sin su presencia, y debiendo ésta recibir comunicación previa con 48 horas de antelación.

**Artículo 80.-** Derecho de reunión en negociación de Convenio.

En el caso de estarse negociando un Convenio Colectivo los trabajadores podrán reunirse dentro del horario de trabajo con un límite de 6 horas en el período de un mes y con sólo 24 horas de preaviso.

**Artículo 81.-** Acumulación de horas del Comité de Empresa.

Los Comités de Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artº. 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acordar la acumulación de horas sindicales en uno o varios de sus miembros, comunicándolo a la Gerencia.

**Artículo 82.-** Derechos de los Comités de Empresa.

Los Comités de Empresa tendrán como mínimo los siguientes derechos:

1. Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan, con la siguiente distribución de horas mensuales:

- De 251 a 500 trabajadores: 35 horas.

- De 501 trabajadores en adelante: 40 horas.

2. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Gerencia sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 48 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador 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. Cada Comité de Empresa, previo acuerdo por mayoría absoluta, tendrá derecho a que uno de sus componentes se libere a tiempo completo para el trabajo del mismo.

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

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 65 del presente Convenio.

**Artículo 83.-** Derechos de las Secciones Sindicales y Afiliados.

1. Los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, tendrán derecho a liberar a tiempo completo un máximo de ocho trabajadores, cuatro en cada Universidad, en proporción a la representatividad en el Comité de Empresa de cada una de las Centrales Sindicales.

Las Universidades tienen la obligación de sustituir a los liberados, permaneciendo estos trabajadores en situación de activo sin merma salarial.

2. Las Secciones Sindicales constituidas legalmente como tales, 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 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.

3. Los Delegados 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 en general, y a los afiliados a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera.*- El incremento salarial que los Presupuestos Generales establezcan para los empleados públicos en el año 2000 será de aplicación automática a la tabla salarial recogida en el anexo II del presente Convenio, garantizándose para los posteriores años de vigencia del mismo la negociación de la revisión salarial que proceda.

*Segunda.*- Los criterios y procedimientos a aplicar para la asignación del complemento de calidad quedarán recogidos en un plazo no superior a tres meses en un protocolo que establecerá cada Universidad, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. Dicho protocolo será revisado anualmente a la luz de los resultados alcanzados, con el fin de adecuarlo a los objetivos de calidad que se establezcan en cada Universidad.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

*Primera.*- Ambas partes acuerdan que en el plazo máximo de un año la actual clasificación en cinco grupos quedará establecida en cuatro. Asimismo, la Comisión Paritaria realizará en el plazo máximo de doce meses, el estudio conducente a la reorganización de la actual estructura de las plantillas del personal laboral y de la estructura salarial tendente a simplificar la actual distribución de complementos en un complemento al puesto de trabajo, homologando para ello las categorías profesionales de ambas Universidades Canarias. Los resultados de dicho estudio derivarán obligatoriamente en la adaptación de las Relaciones de Puestos de Trabajo de cada Universidad, con el fin de garantizar la adecuación de la situación laboral de aquel personal que viniese ocupando puestos que resulten clasificados en otro grupo y/o categoría.

*Segunda.*- Con efectos económicos desde el 1 de enero de 2000 y en tanto desempeñe su actual función, el personal proveniente del Grupo IV del Convenio Colectivo anterior al publicado por Resolución de 5 de octubre de 1990 para el personal laboral de las Universidades del ámbito de competencia de la Administración del Estado, percibirá "ad personam" el complemento estipulado en el anexo II.

*Tercera.*- Las partes acuerdan que la paga de concertación establecida por Real Decreto se incorpora en

su totalidad al salario base desapareciendo por tanto tal concepto como retribución complementaria del personal laboral.

### DISPOSICIÓN FINAL

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 éste que viniesen a entrar en contradicción con el derecho autonómico y estatal con motivo de su eventual modificación o ampliación.

## ANEXO Nº I

### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

GRUPO	CATEGORIAS	ESPECIALIDADES
-------	------------	----------------

I	TITULADO SUPERIOR	
II	TITULADO MEDIO	
III	COCINERO	
	CONDUCTOR DE VEHÍCULOS ESPECIALES	
	TÉCNICO ESPECIALISTA DE ADMINISTRACIÓN	
	TÉCNICO ESPECIALISTA	GESTIÓN CULTURAL
		PUBLICACIONES
		REPROGRAFÍA, ENCUADERNACIÓN Y AUTOEDICIÓN
		REGISTRO, CLASIFICACIÓN Y FRANQUEO
		CONTRAMAESTRE
		IMAGEN Y SONIDO
		DEPORTES
		INFORMÁTICA
		MANTENIMIENTO
		PARQUES Y JARDINES
		BIBLIOTECA
		LABORATORIO/INVESTIGACIÓN
		EDICIÓN ELECTRÓNICA
		MICROFILMACIÓN
		FOTOGRAFÍA
		ANIMALARIO-GRANJA
		EXPLOTACIONES AGRARIAS
IV	AYUDANTE DE COCINA	
	CONDUCTOR	CONDUCTOR-REPARTIDOR
		CONDUCTOR-MOTORISTA
	CONSERJE	
	OFICIAL	PUBLICACIONES
		ANIMALARIO-GRANJA
		REPROGRAFÍA, ENCUADERNACIÓN Y AUTOEDICIÓN
		REGISTRO, CLASIFICACIÓN Y FRANQUEO
		DEPORTES
		PARQUES Y JARDINES
		INFORMÁTICA
		MANTENIMIENTO
		BIBLIOTECA
		LABORATORIO/INVESTIGACIÓN
		TELEFONÍA
	MODELO EN VIVO	
	RECEPCIONISTA	
	ALMACENERO	
V	AUXILIAR DE SERVICIOS	
	AUXILIAR	COCINA
		SERVICIOS GENERALES
		ANIMALARIO
	PERSONAL DE LIMPIEZA	
	VIGILANTE	



## ANEXONº II

## TABLA SALARIAL

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS  
DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS  
(importes correspondientes al año 2003)

## COMPLEMENTO ÚNICO AL PUESTO DE TRABAJO

GRUPO	COMPONENTE FIJO						COMPONENTE VARIABLE						CANTIDAD/CALIDAD DE TRABAJO	
	SALARIO BASE (:12)	PAGAS EXTRA. (:3)	GENERAL (:12)	INFORMÁTICA (:12)	D.T. 2º (:12)	PELIGROSIDAD (:12)	JEFATURA 1 (:12)	JEFATURA 2 (:12)	JEFATURA 3 (:12)	JOR. MYT/ ROT (:12) x meses	CALIDAD (:3)			
I	M	1.743,30	1.463,93	25,04	542,13	292,78	377,70	298,62	219,60	219,60	274,32			
	A	20.919,63	4.391,80	300,50	6.505,56	3.513,37	4.532,35	3.583,38	2.635,15	2.635,15	822,96			
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
II	M	1.476,80	1.232,82	25,04	271,07	246,56	298,62	219,60	184,93	184,93	231,02			
	A	17.721,55	3.698,47	300,50	3.252,78	2.958,78	3.583,36	2.635,15	2.219,11	2.219,11	693,06			
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
III	M	1.311,86	1.089,81	25,04	135,54	217,97	219,60	184,93	163,48	163,48	204,21			
	A	15.742,35	3.269,43	300,50	1.626,45	2.615,69	2.635,15	2.219,11	1.961,70	1.961,70	612,64			
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
IV	M	1.095,27	904,08	25,04	67,77	180,82	184,93	163,48	135,62	135,62	169,42			
	A	13.143,19	2.712,23	300,50	813,23	2.169,78	2.219,11	1.961,70	1.627,43	1.627,43	508,27			
		-	-	-	0,00	-	-	-	-	-	-			
V	M	1.037,90	854,79	25,04	77,45	170,95	163,48	135,62	128,21	128,21	160,20			
	A	12.454,81	2.564,37	300,50	929,37	2.051,42	1.961,70	1.627,43	1.538,57	1.538,57	480,60			

Tréinos: 32,78 (15 pagos anuales: 491'7)  
Sábados, domingos y festivos: (Euros brutos/Jornada)