

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS**

Intersindical Canaria – CCOO – FETE-UGT – CSI-CSIF

Canarias, a 22 de julio de 2009

INDICE GENERAL

TÍTULO I: OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES	8
Artículo 1.- Objeto.	8
Artículo 2.- Determinación de las partes que lo conciertan.	8
TÍTULO II: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	8
Artículo 3.- Ámbito personal.	8
Artículo 4.- Ámbito funcional.	9
Artículo 5.- Ámbito territorial.	9
Artículo 6.- Ámbito temporal.	9
Artículo 7.- Revisión, prórroga y denuncia.	9
Artículo 8.- Compensación y absorción.	10
Artículo 9.- Condiciones más beneficiosas.	10
Artículo 10.- Indivisibilidad del Convenio.	10
TÍTULO III: COMISIÓN PARITARIA	11
Artículo 11.- Constitución y composición.	11
Artículo 12.- Competencias de la Comisión Paritaria.	11
Artículo 13.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.	12
TÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	13
Artículo 14.- Organización del trabajo.	13
Artículo 15.- Relación de Puestos de Trabajo.	14
TÍTULO V: PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO	14
Artículo 16.- Ingresos.	14
Artículo 17.- Personas con discapacidad.	14
Artículo 18.- Selección.	15
Artículo 19.- Promoción.	15
Artículo 20.- Orden de prelación.	15

Artículo 21.- Procedimiento.	15
Artículo 22.- Convocatorias.	17
Artículo 23.- Tribunales.	19
Artículo 24.- Sustitución temporal.	20
Artículo 25.- Contratación temporal a tiempo parcial.	21
Artículo 26- Permutas.	21
TÍTULO VI: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	22
Artículo 27.- Clasificación profesional.	22
Artículo 28.- Definición de Grupos.	22
Artículo 29.- Modificación de la categoría profesional.	23
Artículo 30.- Desempeño temporal de funciones.	23
TÍTULO VII: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	23
Artículo 31.- Jornada de trabajo.	23
Artículo 32.- Horario.	24
Artículo 33.- Periodo de descanso.	24
Artículo 34.- Horas Extraordinarias.	25
Artículo 35.- Trabajos extraordinarios.	25
Artículo 36.- Disponibilidad horaria.	25
TÍTULO VIII: RETRIBUCIONES	26
Artículo 37.- Estructura salarial.	26
Artículo 38.- Recibo del salario.	27
Artículo 39.- Salario base.	27
Artículo 40.- Antigüedad.	27
Artículo 41. De insularidad.	28
Artículo 42.- Complemento al puesto de trabajo.	28
Artículo 43.- Retribuciones por cantidad y calidad de trabajo.	30
Artículo 44.- Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes: Pagas	32

Extraordinarias.	
Artículo 45.- Indemnizaciones por comisión de servicios.	32
Artículo 46.- Cláusula de revisión salarial.	32
Artículo 47.- Premio de permanencia.	33
TÍTULO IX: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS	33
Artículo 48.- Vacaciones.	33
Artículo 49.- Permisos retribuidos.	34
Artículo 50.- Reducción de jornada.	37
Artículo 51.- Flexibilidad horaria.	37
Artículo 52.- Licencias sin sueldo.	38
TÍTULO X: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO	38
Artículo 53. Suspensión de contrato con reserva del puesto.	38
Artículo 54.-Permiso o Suspensión de contrato con reserva de puesto por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgos durante el embarazo o durante la lactancia y violencia de género.	39
Artículo 55.- Excedencia forzosa.	41
Artículo 56.- Excedencia para cuidado de menores y o de familiares.	41
Artículo 57.- Excedencia por razón de violencia de género.	42
Artículo 58.- Excedencia por Incompatibilidad.	42
Artículo 59.- Excedencia por agrupación Familiar.	43
Artículo 60.- Excedencia voluntaria por interés particular.	43
TÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO	44
Artículo 61. Régimen Disciplinario.	44
Artículo 62.- Responsabilidad disciplinaria.	44
Artículo 63.- Faltas.	45
Artículo 64.- Sanciones.	47
Artículo 65.- Procedimiento disciplinario.	48
Artículo 66. Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas	48

graves o muy graves.	
Artículo 67. Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves.	50
Artículo 68.- Prescripción.	51
Artículo 69.- Responsabilidad de jefes y superiores.	51
Artículo 70.- Protección del trabajador.	51
TÍTULO XII: IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	51
Artículo 71.- Principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.	51
Artículo 72.- Comité de Igualdad.	52
Artículo 73.- Diagnóstico sobre igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y Plan de Igualdad.	52
Artículo 74.- Derecho de información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	53
Artículo 75.- Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	53
Artículo 76.- Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	54
TÍTULO XIII: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	55
Artículo 77.- De la Formación y el Perfeccionamiento Profesional.	55
Artículo 78.- Comisión de Formación.	55
Artículo 79.- Plan de Formación.	55
Artículo 80.- Tiempo de formación.	56
Artículo 81.- Actividades formativas.	56
Artículo 82.- Formación en Prevención de Riesgos.	56
TÍTULO XIV: SALUD LABORAL	56
Artículo 83.- Principios generales.	56
Artículo 84.- Participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral.	58
Artículo 85.- Recursos económicos.	61

Artículo 86.- Servicios de Prevención.	61
Artículo 87.- Medio ambiente laboral.	61
Artículo 88.- Formación específica.	62
Artículo 89.- Protección a la maternidad.	62
Artículo 90. Movilidad por razones de salud o capacidad disminuida.	63
Artículo 91. Protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles.	64
Artículo 92.- Medidas de protección personal y equipos de trabajo.	64
Artículo 93. Botiquín de primeros auxilios.	65
Artículo 94. Garantías del cumplimiento de la normativa de prevención por las empresas contratistas.	65
Artículo 95. Política y acción preventiva.	65
Artículo 96. Vigilancia de la salud.	66
Artículo 97.- Absentismo.	67
TÍTULO XV : ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL	67
Artículo 98.- Fondo de Ayuda Social.	67
Artículo 99.- Indemnización por invalidez o muerte en accidente laboral.	68
Artículo 100.- Indemnización por invalidez o defunción.	68
Artículo 101.- Plan de Pensiones.	68
Artículo 102.- Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, Maternidad, Paternidad y Adopción o Acogimiento.	68
Artículo 103.- Enseñanza universitaria.	69
Artículo 104.- Jubilación obligatoria.	69
Artículo 105.- Vacante por jubilación.	69
Artículo 106.- Jubilación voluntaria.	69
Artículo 107.- Jubilación Parcial.	70
Artículo 108- Uso de instalaciones deportivas, culturales y de ocio.	70
Artículo 109.- Anticipos.	70

TÍTULO XVI: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL	70
Artículo 110.- Derechos de los trabajadores y trabajadoras.	70
Artículo 111.- Electores y elegibles.	71
Artículo 112.- Derecho de reunión.	71
Artículo 113.- Derecho de reunión en negociación de Convenio.	71
Artículo 114.- Acumulación de horas del Comité de Empresa.	71
Artículo 115.- Derechos de los Comités de Empresa.	71
Artículo 116.- Derechos de las Secciones Sindicales y de los afiliados y afiliadas.	72
Artículo 117.- Reincorporación de los liberados o liberadas del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales.	73
DISPOSICIONES ADICIONALES	74
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	74
DISPOSICIÓN FINAL	75
ANEXO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	76
ANEXO: TABLA SALARIAL 2010	77

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

TÍTULO I

OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Artículo 1.- Objeto.

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

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

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

TÍTULO II

ÁMBITO 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 Rector, 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 y trabajadoras 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.

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

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

Artículo 5.- Ámbito territorial.

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

Artículo 6.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012. Sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2010.

Artículo 7.- Revisión, prórroga y denuncia.

1. Las condiciones económicas y retributivas fijadas en este convenio, serán revisadas anualmente, en lo que se refiere a la distribución de la masa salarial global y con efectividad para el año natural correspondiente. El incremento general de las retribuciones del PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias será el que se fije en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias, de forma proporcional a sus retribuciones una vez entre en vigor la ley.

En caso de que el incremento real del IPC del año anterior en Canarias resulte ser superior al incremento general del párrafo anterior, se incrementará con el diferencial entre el incremento general del IPC en Canarias previsto y el que se haya producido realmente. La distribución de estos incrementos se aplicará automáticamente en la nómina del mes de marzo, de forma proporcional a las retribuciones. Las gerencias convocarán a la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Colectivo en sesión extraordinaria durante el mes de febrero de cada año con el fin de determinar el incremento del diferencial producido del IPC.

El incremento porcentual retributivo del PAS Laboral de las universidades públicas canarias no será inferior al incremento del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Para el año 2011, el incremento retributivo de aplicación es un 3,2% sobre las tablas retributivas que figuran en el anexo II

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

3. Si denunciado o expirado el Convenio, las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro Convenio, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera de la vigencia del actual Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, éste se entenderá prorrogado en su totalidad hasta la entrada en vigor del siguiente, negociándose anualmente las condiciones económicas y retributivas, según el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 8.- Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen. Si por disposición legal o reglamentaria se establecieran durante el año mejores condiciones económicas, 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 vengan derivadas de normas preexistentes y/o convenidas colectivamente.

Artículo 10.- Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible. La vinculación al mismo lo es a su conjunto y totalidad, no pudiendo ninguna de las partes vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto. En el supuesto que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supongan la nulidad de todo el convenio.

TÍTULO III

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 11.- Constitución y composición.

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

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

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

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

Artículo 12.-. Competencias de la Comisión Paritaria.

1. Son competencias de la Comisión Paritaria:

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

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

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

d) Estudiar, proponer y acordar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías profesionales y especialidades.

e) Definir las funciones conforme a la clasificación profesional del presente convenio.

- f) Elaborar y aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.
- g) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, en la forma que establezca el reglamento de funcionamiento interno.
- h) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este Convenio.

Artículo 13.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1. La Sede y la Presidencia de la Comisión Paritaria recaerán alternativamente en cada una de las dos Universidades Públicas Canarias y en las Gerencias, regulándose la secretaría de la misma en su Reglamento de funcionamiento interno.
2. La Comisión Paritaria deberá reunirse al menos cada dos meses en sesión ordinaria, y de forma extraordinaria cuando lo solicite un treinta por ciento de alguna de las partes, en cuyo caso la reunión deberá tener lugar antes de los 15 días siguiente a la solicitud.
3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán la mayoría absoluta de cada una de las partes y tendrán la consideración de vinculantes para ambas en los mismos términos del presente Convenio, al cual se incorporarán como anexo. La elaboración de sus actas, la notificación de sus acuerdos y la necesaria publicación de los mismos, se regularán en el Reglamento de funcionamiento interno.
4. Los miembros de la Comisión Paritaria guardarán, cuando así se decida, el necesario sigilo profesional en sus actuaciones.
5. Las Universidades y cada Central Sindical con representación en la Comisión podrá recabar toda clase de información relacionada con asuntos de su competencia a través de la Secretaría, y a su vez, la Comisión Paritaria podrá recabar de las Universidades y de cada Central Sindical los informes necesarios para el desarrollo de sus facultades.
6. La Comisión Paritaria continuará desarrollando sus competencias hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.
7. Todos aquellos temas a los que no se llegue a acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser sometidos al arbitraje del Tribunal Canario de Relaciones Laborales, si así lo acuerdan las partes.

TÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 14.- Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de cada Universidad y su aplicación práctica será responsabilidad de sus respectivas Gerencias que la ejercerán dentro de los límites establecidos por la normativa vigente y, en particular, en el marco de los Estatutos de cada Universidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Con el objeto de conciliar la vida laboral, personal y familiar, las universidades podrán implantar programas de teletrabajo, previa negociación y acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 15.- Relación de Puestos de Trabajo.

1. Durante la vigencia del presente Convenio las propuestas de elaboración o modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT) del PAS laboral serán acordadas por la Gerencia de cada Universidad y el Comité de Empresa correspondiente, antes de ser elevadas a los Órganos de Gobierno Universitario para su aprobación definitiva. La RPT se publicará anualmente antes del 31 de diciembre de cada año.

2. La RPT del PAS Laboral incluirá como mínimo:

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

3. La Oferta Pública de Empleo del PAS laboral se publicará antes del 31 de enero del año siguiente, en la que se recogerán todas las plazas vacantes contempladas en la RPT, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un 10% adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. La ejecución de la Oferta Pública de Empleo no podrá superar el plazo máximo de dos años.

TÍTULO V

PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO

Artículo 16.- 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 17.- Personas con discapacidad.

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

Artículo 18.- 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 19.- 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.

Artículo 20.- 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. Reingreso por violencia de género.
2. Concurso de traslado.
3. Reingreso por motivos de salud o por incompatibilidad.
4. Reingreso de excedentes voluntarios.
5. Concurso-oposición restringido.
6. Concurso-oposición libre.

Artículo 21.- Procedimiento.

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

1. Reingreso de víctimas de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo de igual o inferior categoría y, en su caso, especialidad, en las Universidades Públicas Canarias. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso

2. Concursos de traslados:

a) Podrá concurrir a esta fase todo el PAS Laboral fijo de las Universidades Públicas Canarias que ostente, o este adscrito por motivos de salud, la misma

categoría, y especialidad del puesto de trabajo de que se trate. Para el concurso de traslado se tendrán en cuenta siempre:

1.- la antigüedad en la misma categoría y, en su caso, especialidad, en el mismo destino.

2º.- la antigüedad en la misma categoría y, en su caso, especialidad, en distinto destino.

3º.- la antigüedad en las universidades públicas canarias, en distinta categoría y, en su caso, especialidad.

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

b) Previo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa, se podrán considerar también los méritos de formación de los candidatos, en las condiciones que en cada caso se determinen. En los méritos de formación estarán comprendidos los cursos de perfeccionamiento organizado o financiado por las Administraciones Públicas, o en su caso, homologado, y 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) PAS Laboral que presta servicios en la propia Universidad, incluidos el que ocupe plaza por motivos de salud, con exclusión de los comprendidos en el apartado siguiente.

2ª) PAS Laboral de la Universidad convocante que, procediendo de una situación de excedencia, se encuentre adscrito provisionalmente a un puesto de trabajo.

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

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

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

3. Reingreso por motivos de salud o por incompatibilidad:

El PAS Laboral adscrito a un puesto de trabajo por motivos de salud que recupere la capacidad para el desempeño de las funciones propias de la categoría y, en su caso, especialidad podrá solicitar el reingreso en dicha categoría. Además del PAS Laboral que provenga de una excedencia por incompatibilidad. Tendrán la obligación de concursar a todas las plazas de su categoría y especialidad convocadas en el primer concurso de traslado que se celebre.

4. 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.

5. 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 PAS Laboral fijo de la Universidad convocante sujeto a este Convenio que reúna los requisitos establecidos en la convocatoria y en la Relación de Puestos de Trabajo en vigor.

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

6. Concurso-oposición libre:

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

Artículo 22.- Convocatorias.

1. Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo serán objeto de acuerdo entre las Gerencias de cada Universidad y el Comité de Empresa correspondiente.

2. Para determinadas plazas, por su nivel de especialización u otras circunstancias, la Gerencia y El Comité de Empresa podrán acordar el nombramiento de Comisiones Técnicas de trabajo que elaborarán una propuesta sobre el programa que ha de regir en las pruebas.

3. 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 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, conforme a lo dispuesto en el artículo 23 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.

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

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

6. Concluidas las pruebas se elevará al órgano competente la propuesta de aspirantes. Con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento, el órgano convocante deberá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como PAS Laboral fijo.

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

8. En el plazo máximo de 15 días a partir de la Resolución del Órgano competente se procederá de la siguiente forma:

a) Promoción interna: se procederá a regularizar la situación profesional y económica de los aspirantes propuestos.

b) Concurso-oposición libre: Se procederá a la formalización de los contratos de los aspirantes propuestos. Hasta tanto no se formalicen los contratos, los aspirantes no se incorporarán al puesto de 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.

9. En las convocatorias de concurso-oposición libre podrá determinarse un período de prueba, a cuyo vencimiento el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo. Estos períodos de prueba no podrán ser superiores a 3 meses en el caso de los Grupos 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 23.- Tribunales.

Los órganos de selección en las fases de concurso de traslados, concurso-oposición restringido y concurso-oposición libre deberán estar formados por cinco miembros, siendo al menos dos de los miembros propuestos por el Comité de Empresa, y un funcionario, que actuará como Secretario, con voz pero sin voto. El Rector, a propuesta de los Tribunales, designará asesores especialistas. Dichos asesores se limitarán a informar respecto de las pruebas

y méritos relativos a su especialidad. El Presidente sólo votará en caso de empate.

Artículo 24.- Sustitución temporal.

1. En los supuestos de ausencia de un trabajador o trabajadora o de vacante, en tanto se produzca su cobertura definitiva, se sustituirán las plazas conforme el siguiente procedimiento:

- 1.- PAS Laboral fijo de la misma categoría y, en su caso, especialidad, perteneciente al mismo destino de RPT del puesto de trabajo a cubrir.
- 2.- PAS Laboral fijo de inferior categoría y, en su caso, igual o análoga especialidad, perteneciente al mismo destino de RPT del puesto de trabajo a cubrir.
- 3.- PAS Laboral fijo de la misma categoría y, en su caso, especialidad, perteneciente a distinto destino de RPT del puesto de trabajo a cubrir.
- 4.- PAS Laboral fijo de inferior categoría y, en su caso, igual o análoga especialidad, perteneciente a distinto destino de RPT del puesto de trabajo a cubrir.
- 5.- PAS Laboral fijo de distinta categoría y, en su caso, especialidad, perteneciente al mismo o inferior grupo retributivo y con la formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.
- 6.- Personas de la bolsa de trabajo de la categoría y, en su caso especialidad, del puesto de trabajo a cubrir, que se generen con la convocatoria del concurso-oposición libre.

2.- En cada Universidad se crearán bolsas de trabajo que servirán para cubrir las sustituciones, según lo previsto en el apartado anterior. El sistema selectivo para ordenar a los trabajadores y trabajadoras dentro de los bloques 1 al 5 será el concurso, atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. A dichos efectos se hará una convocatoria cuyas bases serán acordadas entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

3.- En todos los casos los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir con los requisitos contemplados en el Convenio para los distintos Grupos profesionales.

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

5.- El sistema de llamamiento de las listas de sustitución temporal se hará ofertando el puesto a cubrir por el orden en que figuren en la misma, hasta que sea aceptado por algún aspirante, repitiendo el procedimiento cada vez que se necesite cubrir temporalmente una plaza.

6.- La persona que haya sido designada para desempeñar temporalmente un puesto de trabajo, conforme a lo establecido en este artículo y salvo renuncia o cese, permanecerá en dicho puesto hasta que finalice la causa que dio origen a la sustitución o se cubra por los procedimientos reglamentarios previstos en el presente Convenio. El cese se hará por causa justificada, mediante acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

7.- El desempeño temporal de funciones dará derecho a percibir las retribuciones correspondientes al puesto temporalmente asignado.

8.- El inicio del procedimiento; el plazo, lugar y forma de presentación de solicitudes; el baremo de méritos; la composición de la Comisión de Valoración; la composición, situación y actualización de las listas; así como los restantes trámites e incidencias del procedimiento, serán públicos a través de la página web de la universidad y de los tablones de anuncios, haciendo llegar una copia al Comité de Empresa.

9.- Las contrataciones de las listas de sustitución serán públicas.

10.- Ningún puesto de trabajo vacante podrá estar cubierto por tiempo superior a 12 meses, en régimen de contratación temporal o de desempeño temporal de funciones de superior categoría, sin que se proceda a la convocatoria del correspondiente proceso selectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 21.

Artículo 25.- Contratación temporal a tiempo parcial.

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

Artículo 26- Permutas.

1. Con carácter general se autorizarán las permutas de puestos de trabajo por un tiempo máximo de tres años, entre trabajadores y trabajadoras fijos de la misma categoría y especialidad, en la misma Universidad o entre las Universidades Públicas Canarias. Asimismo, se autorizarán las permutas con trabajadores o trabajadoras de otras universidades, siempre que exista acuerdo

de reciprocidad y la Comisión Paritaria determine que las categorías y, en su caso, especialidades, sean iguales o análogas. Estas permutas no generarán méritos profesionales y deberán ser informadas al Comité de Empresa.

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

TÍTULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 27.- 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 28.- 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 29.- Modificación de la categoría profesional.

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 30.- Desempeño temporal de funciones.

1. En los casos de ausencia o baja temporal de un trabajador y de vacante, se podrá designar como suplente a otro trabajador de la Universidad, conforme al procedimiento establecido en el artículo 24.

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. Los trabajos realizados en atribución temporal de funciones podrán alegarse como mérito a los efectos de promoción laboral. Dicha circunstancia deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

3. En casos excepcionales y existiendo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa en la creación de un nuevo puesto de trabajo y hasta que 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.

TÍTULO VII

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 31.- Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo será de 32,5 horas semanales.

2. Se establecerán los siguientes tipos de jornada:

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

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

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

d) Jornada de mañana y tarde: En los Puestos de trabajo de los laboratorios, durante el período de impartición de prácticas, 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, podrá realizarse esta jornada, de lunes a viernes, en dos períodos -de mañana y de tarde- separados entre sí por otro período de dos horas como mínimo, y adecuado a las necesidades del servicio.

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

Artículo 32.- Horario.

1. Horario normal: El horario normal de trabajo será de 8,30 a 15,00 horas en turno de mañana y de 14,30 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.

2. Horario reducido: En el periodo comprendido entre el 1 julio y el 30 de septiembre, carnaval, semana santa y navidad, el horario de trabajo en jornada normal será: en turno de mañana, de 9 a 14 horas y en turno de tarde de 14 a 19 horas. En el resto de las jornadas se reducirá el horario en la misma proporción.

Artículo 33.- Periodo de descanso.

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 34.- 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 máxima de la jornada laboral, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Cuando no existan trabajadores o trabajadoras que deseen desarrollarlas voluntariamente, la Gerencia podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa

Artículo 35.- Trabajos extraordinarios.

1. En aquellos supuestos en que el trabajador o trabajadora tenga que permanecer o incorporarse a su puesto de trabajo fuera de su horario normal y realizar una jornada más extensa o dilatada en el tiempo que la que habitualmente le correspondiera, se considerará Trabajo Extraordinario. Se turnarán todos los trabajadores y trabajadoras del mismo destino.

2. Este trabajo será voluntario y requerirá la aceptación expresa por parte del trabajador o trabajadora.

3. En caso de permanecer en el trabajo, se tendrá derecho a un descanso de una hora para comer y recibirá un bono de comida para cualquier comedor o cafetería universitaria. Esta permanencia no podrá exceder de tres horas de trabajo efectivo al día. En el supuesto de que el tiempo de trabajo efectivo sea superior a tres horas el exceso se realizará por otro trabajador o trabajadora. En caso de que tuviera que incorporarse antes del inicio de su horario de trabajo, lo hará con una hora de antelación.

4. Para prestar este servicio y, consecuentemente, percibir las retribuciones contempladas en el art. 42.2, el trabajo extraordinario deberá contar con la autorización previa y expresa de la Gerencia, que deberá informar obligatoriamente al Comité de Empresa, antes el inicio de la misma.

Artículo 36.- Disponibilidad horaria.

1. Es la disponibilidad del trabajador o trabajadora fuera de su jornada laboral habitual, permaneciendo en situación localizable durante un período de tiempo no superior a tres horas desde la finalización de su jornada habitual y dispuesto a presentarse en su puesto de trabajo, como máximo, en un periodo de dos horas. La Gerencia dotará al trabajador o trabajadora con un equipo de telefonía móvil asociado a este servicio, o con cualquier otro medio de localización. El trabajador o trabajadora no podrá permanecer, en este caso, fuera de zona de cobertura por más de una hora. Esta disponibilidad no podrá

ser superior a 10 días laborables al mes. Se turnarán todos los trabajadores y trabajadoras del mismo destino. La Gerencia y el Comité de Empresa deberán llegar a un acuerdo sobre qué puestos conlleva esta disponibilidad horaria.

2. Además, será de aplicación a los conserjes por la disponibilidad horaria en los casos de tener que realizar jornada mayor o tenga que acudir a su puesto de trabajo fuera de su horario para actos institucionales.

3. El tiempo que el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de localizable, en lo que a esta situación exclusivamente se refiere, no tiene la consideración de tiempo de trabajo.

TÍTULO VIII

RETRIBUCIONES

Artículo 37.- 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.
- De antigüedad.

2. Complementos salariales:

2.1. Complementos personales:

- De insularidad.

2.2. Complemento al puesto de trabajo:

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

2.3. Retribuciones por calidad y cantidad de trabajo:

- De asistencia.

- De trabajo extraordinario.
- De disponibilidad.
- Participación en proyectos de investigación.
- De nocturnidad.
- De jornada de mañana y tarde.
- De jornada con turnos rotatorios de lunes a viernes.
- De jornada con turnos rotatorios de lunes a domingo.
- Horas extraordinarias urgentes.
- Trabajo en sábados, domingos y festivos.

2.4. Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias.

3. Percepciones no salariales:

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

Artículo 38.- Recibo del salario.

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

Artículo 39.- Salario base.

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

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 40.- 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 o trabajadora 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 y se abonará al PAS Laboral cualquiera que sea su relación de empleo, por cada tres años de servicios efectivos prestados, de manera continua o discontinua. Asimismo se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios previos prestados a la Administración Pública y los del período de prueba.

c) 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 41. De insularidad.

Complemento que se asignará al todo el personal afectado por este convenio y que compensará el coste de la insularidad que será abonado en doce pagas.

Su importe es el que figura en el Anexo II.

Los trabajadores que desempeñen su trabajo en las islas de Fuerteventura, El Hierro, La Palma, La Gomera y Lanzarote, cobrarán el mencionado plus aumentado en un 25% de su importe mensual.

Artículo 42.- 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 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.

a) 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.

b) En el caso de que el puesto de trabajo hubiera sido ya declarado peligroso, penoso o tóxico, y no hubieran variado tales circunstancias, el trabajador o trabajadora que desempeñe ese puesto tendrá derecho al cobro del mismo.

c) Este componente dejará de percibirse cuando la Universidad subsane todas las causas que motivaron su concesión, para ello será necesario certificación de los Servicios de Prevención y el informe favorable del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

d) 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 y trabajadoras 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 o trabajadora, se efectuará previo informe del Comité de Empresa. Este componente no es consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Podrá ser de tres tipos:

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.

2.5 Componente específico para los puestos de atención al usuario.

Este componente retribuye al PAS laboral que en su jornada de trabajo atiende de forma habitual y continuada a los usuarios del centro o servicio donde esté destinado.

Artículo 43.- Retribuciones por cantidad y calidad de trabajo.

1. Plus de asistencia.

1.1. Retribuye a los trabajadores y trabajadoras que no tengan faltas de asistencia al trabajo percibirá mensualmente la cuantía establecida en el anexo II.

1.2. La falta de asistencia al trabajo injustificada de uno o dos días al mes, ya sean seguidos o alternos, supondrá la pérdida del importe del plus de asistencia correspondiente al 50% del importe mensual. En el caso de que la falta de asistencia injustificada sea de tres días al mes, seguidos o alternos, supondrá la pérdida del derecho a percibir la cuantía íntegra del plus correspondiente a una mensualidad. Además de las sanciones correspondientes por faltas leves o graves.

1.3. Si la falta de asistencia al trabajo es justificada, el trabajador no dejará de percibir el importe correspondiente al plus de asistencia.

1.4. Las retribuciones por este concepto serán la establecida en el anexo II y se abonará durante doce meses del año, incluido el de descanso por período vacacional.

2. De trabajo extraordinario.

2.1. Retribuirá a los trabajadores que tengan que realizar trabajos extraordinarios. Se abonará 20 euros por hora trabajada y 75 euros por día de trabajo.

2.2. En caso de que este tipo de trabajo se realizará en sábado, domingo o festivos, se cobrará un 25% más de las cuantías anteriormente establecidas.

3. De Disponibilidad.

3.1. Retribuirá a los trabajadores y trabajadoras contemplados en el artículo 34. La cuantía de este complemento será la contemplada en el anexo II.

3.2. Las horas realizadas se abonarán a razón de 15€, en caso de que se realicen sábados, domingos o festivos se abonará un 25% más de dicho

importe, o se compensará a razón de 1 hora diurna por 1 hora y media, y 1 hora nocturna por 2 horas y media.

4. De Participación en Proyectos de Investigación.

Este complemento retribuye la dedicación del personal que participa en proyectos de investigación, por el tiempo que dure la actividad sin que, en ningún caso, tenga carácter permanente, siendo su cuantía acordada entre gerencia y comité de empresa, y con la previa aceptación del trabajador o trabajadora.

5. De Nocturnidad.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que de forma circunstancial hayan de prestar servicio entre las 21,00 horas y las 8,00 de la mañana, percibirán las horas trabajadas con un incremento del 35 % sobre la hora normal de trabajo.

6. De Jornada de mañana y tarde.

La realización de esta jornada, prevista en el artículo 30, apartado 2.d 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 trabajados 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.

7. De Jornada con turnos rotatorios de lunes a viernes.

La realización de esta jornada, prevista en el artículo 30, apartado 2.c 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.

8. De Jornada con turnos rotatorios de lunes a domingo.

La realización de esta jornada, prevista en el artículo 30, apartado 2.c 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 realizados, cuando se desempeñen puestos que conlleven la asunción regular de trabajo de lunes a domingo. La percepción de este tipo de jornada será compatible con la percepción de la jornada de mañana y tarde e incompatible con el complemento de Trabajos en sábados, domingos y festivos

9. De Trabajos en sábados, domingos y festivos.

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

Artículo 44.- Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes: Pagas Extraordinarias.

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

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

Artículo 45.- Indemnizaciones por comisión de servicios.

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

Artículo 46.- Cláusula de revisión salarial.

1. Se establece una cláusula de revisión salarial automática teniendo el IPC como referente, de tal modo que se activará cuando dicho IPC, acumulado de noviembre a noviembre de cada año, sea superior al incremento de las retribuciones directas del mismo año aprobadas por el gobierno.

2. En el caso de que se active la citada cláusula, se abonará a todo el Personal Laboral de Administración y Servicios, en un único pago consolidable en el primer cuatrimestre del año, la cantidad resultante de aplicar la diferencia porcentual entre el IPC real y el incremento retributivo aprobado, siempre que éste fuera negativo.

3. Activada la cláusula de revisión salarial en un ejercicio presupuestario, para establecer el incremento de las retribuciones del año siguiente, se tomará como base las retribuciones del año anterior más la desviación porcentual descrita en el párrafo anterior.

Artículo 47.- Premio de permanencia.

Aquellos trabajadores que a fecha de 31 de diciembre de cada año de vigencia de este convenio tenga reconocida una antigüedad de 25 años o más de servicios en el ámbito de las universidades canarias, recibirán por una sola vez, una gratificación por un importe de 2.000 euros, la cual se revisará anualmente con el alza del IPC.

TÍTULO IX

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 48.- Vacaciones.

El régimen de vacaciones del PAS laboral será el siguiente:

1.- Las vacaciones anuales retribuidas a disfrutar serán de un mes natural o como mínimo de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor, haciendo el cálculo de los días a que se tiene derecho desde la fecha de contratación hasta el 31 de diciembre.

2. En el supuesto de haber completado en la Administración Pública los años de antigüedad que se relacionan a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

3. El PAS Laboral que disfrute de sus vacaciones en el período comprendido entre el 16 de julio hasta el 31 de agosto, se le concederá un día más por quincena.

4. El PAS Laboral podrá acumular el periodo de disfrute de vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

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 o trabajadora no las pudiese disfrutar por Incapacidad Temporal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las mismas, podrá disfrutarlas fuera del periodo previsto, pero siempre dentro del año natural que corresponda.

6. En el caso de baja por maternidad, accidente, intervención quirúrgica, enfermedad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo.

7. A los efectos de lo previsto en el cálculo de las vacaciones, no se considerarán como días hábiles los sábados.

8. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en período mínimos de cinco días hábiles consecutivos; no obstante, de forma excepcional y si no se dispusiera de días de libre disposición, podrá solicitarse un período inferior siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

10. En los supuestos de permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o de permiso por lactancia cuando se disfrute acumulado en jornadas completas, los progenitores podrán disponer del período vacacional que le quede por disfrutar una vez disfrutado el permiso, y a continuación del mismo, aunque haya expirado el año natural al que correspondan las vacaciones.

11. En los casos de extinción del contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las vacaciones, los trabajadores y trabajadoras percibirán, en su liquidación, la parte proporcional de los días de vacaciones no disfrutados. En caso de que haya disfrutado de más días de los que le correspondiese por la prestación de sus servicios, se le deducirá en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

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

Artículo 49.- Permisos retribuidos.

1. El PAS Laboral tendrá derecho a permisos retribuidos de siete días naturales consecutivos durante las festividades de Semana Santa o Carnavales, y Navidad.

2. El PAS Laboral tendrá derecho a 10 días de asuntos particulares, más el día del patrón del Centro, aumentándose un día más al Personal de los Centros o Servicios que no disfruten de día del patrón. Además el PAS Laboral tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Asimismo, los días festivos del calendario laboral no trabajados coincidentes con el descanso semanal, se compensarán con un día adicional de permiso de libre disposición por cada uno de ellos, a disfrutar de acuerdo con las necesidades del servicio.

3. A efectos laborales se consideran festivos los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y el día de la celebración de la apertura oficial del curso académico. Si los días citados anteriormente coinciden con sábados o domingos, se tendrá derecho a los días de asuntos particulares correspondientes.

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

5. Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, 4 días laborables, ampliables a 6 días laborables si se produce fuera de la isla donde esté el centro de trabajo.

6. Permiso por enfermedad o accidente no grave de familiares hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad Se concederán los días de permiso que a continuación se relacionan, en los siguientes supuestos:

- Si se produce ingreso y permanencia en un centro hospitalario, dos días, el del ingreso y el inmediatamente siguiente.
- Por intervención quirúrgica en centro hospitalario sin que conlleve internamiento, un día, el de la operación.
- Asistencia a urgencias en horas laborales como acompañante, un día, el de consulta.
- Asistencia a urgencias en horas laborales con menor de catorce años, discapacitado físico o psíquico, el día de consulta y si el médico recomendara reposo, el día inmediatamente siguiente.

7. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días laborables, ampliables a 6 días laborables si es fuera de la isla donde esté el centro de trabajo.

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

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

10. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las mujeres trabajadoras.

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

12. Por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

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

15. Permiso por acceder a otro grupo o categoría profesional, a partir de la firma del nuevo contrato, tres días laborables si no implica cambio de residencia y un mes si lo comporta.

16. Permiso por asistencia a congresos o jornadas, cuando les sea aceptada una ponencia en materias relacionadas con el ámbito universitario. Se le autorizará su ausencia del puesto de trabajo el día correspondiente para su presentación, así como el tiempo necesario para realizar los desplazamientos.

Artículo 50.- Reducción de jornada.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

3. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 51.- Flexibilidad horaria.

1.- El Pas laboral tendrá derecho a flexibilizar su jornada de trabajo. Cualquiera que sea el tipo de jornada asignada al personal, éste, con carácter voluntario, previa autorización de Gerente y condicionado a las necesidades del servicio, tendrá la posibilidad de flexibilizar 2 horas diarias, una al inicio y otra al final de la jornada, a recuperar en el curso de la semana. En los periodos de reducción de jornada no existirá jornada flexible.

2.- El PAS Laboral que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad y en los casos de familias

monoparentales, se podrá autorizar, con carácter personal y para un tiempo determinado la modificación del horario fijo en un máximo de 3 horas, por motivos relacionado con la atención de la familia.

3.- Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario.

Artículo 52.- Licencias sin sueldo.

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

TÍTULO X

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 53. Suspensión de contrato con reserva del puesto.

1. El PAS Laboral, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, riesgo durante la lactancia natural de un menor de doce meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración en el último caso no sea inferior a un año.

b) Ejercicio de cargo público representativo.

c) Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria firme.

d) Privación de libertad por sentencia condenatoria firme, cuando ello no implique la extinción del contrato de trabajo.

e) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

f) Excedencia forzosa.

g) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador o trabajadora deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

h) Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

i) Excedencia por cuidado de familiares.

2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo concreto dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en las letras a), b), f), g), h), i).

Artículo 54.-Permiso o Suspensión de contrato con reserva de puesto por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riegos durante el embarazo o durante la lactancia y violencia de género.

1. Por maternidad: en este supuesto la suspensión tendrá una duración de 18 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en tres semanas más, en el supuesto de discapacidad del hijo o de parto múltiple 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 18 semanas previstas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

2. Por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores, la suspensión tendrá una duración de 18 semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de discapacidad del menor y de adopción o acogimiento múltiple en dos tres 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. 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 18 semanas previstas, o de las que correspondan en caso de discapacidad del menor y 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, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en

ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que les resulten más favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

5. La trabajadora que solicite excedencia por violencia de género durante los tres primeros meses de excedencia tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a su cargo.

6. En los casos previstos en los apartados anteriores el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la mujer y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso.

Artículo 55.- Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva 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.

2. 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 56.- Excedencia para cuidado de menores y o de familiares.

1. El PAS laboral 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 preadoptivo como permanente o simple, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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 o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Gerencia, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el tiempo que dure la excedencia para cuidado de hijo o de familiares, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 57.- Excedencia por razón de violencia de género.

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

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

3. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar por hasta dos años, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho a la protección de la víctima.

Artículo 58.- Excedencia por Incompatibilidad.

1.-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 en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a esta situación y conservará, mientras permanezca

en esta situación de incompatibilidad, el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera.

2.- El trabajador o trabajadora que por motivos de salud sea adscrito a puesto distinto al que viniera ocupando permanecerá en éste último en situación de excedencia, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año y sin que le sea exigible tiempo mínimo para solicitar el reingreso a su puesto, en el caso de que cesare la causa que dio origen al cambio de puesto. Transcurrido este tiempo tendrá derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría y, en su caso, especialidad.

Artículo 59.- Excedencia por agrupación Familiar.

Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado un tiempo mínimo de servicios efectivos en las Universidades con anterioridad a la solicitud. Esta excedencia se concederá cuando el cónyuge o pareja de hecho haya obtenido un puesto de trabajo fuera de la isla donde preste su trabajo el solicitante. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 60.- Excedencia voluntaria por interés particular.

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

2. Reingreso: El PAS laboral 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 o trabajadora recibirá las retribuciones correspondientes a la plaza que desempeñe, manteniendo consolidado su grupo y categoría, y teniendo derecho a participar en el concurso de traslado de su categoría y especialidad.

TÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 61. Régimen Disciplinario.

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

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

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

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

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

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

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

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

Artículo 62.- Responsabilidad disciplinaria.

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

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

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

Artículo 63.- Faltas.

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

1. Son faltas leves las siguientes:

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

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

1.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

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

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

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

2. Son faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

- 2.6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
 - 2.7. La simulación de enfermedad o accidente.
 - 2.8. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 - 2.9. La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.
 - 2.10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
 - 2.11. El desempeño de actividades profesionales públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad, siendo compatible.
 - 2.12. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
 - 2.13. Las ofensas, tanto verbales como escritas.
 - 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. Acoso moral u hostigamiento psicológico, en el ámbito laboral. y las agresiones físicas a las personas que trabajan en la Universidad o a los familiares que convivan con ellos.
 - 3.3. La violación del derecho a la intimidad.
 - 3.4. El acoso o el abuso sexual, tanto verbal como físico.
 - 3.5. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 - 3.6. La manifiesta desobediencia individual o colectiva.
 - 3.7. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 - 3.8. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

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

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

3.11. 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.

Artículo 64.- 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.
- 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 60.3.4 cuando el acoso o el abuso sexual sea físico.
- Inhabilitación para ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad por un tiempo máximo de tres años, 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 60.3.4 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 65.- Procedimiento disciplinario.

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

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

Artículo 66. Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

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

2. El acuerdo de incoación, que contendrá los hechos sucintamente expuestos que motivan la incoación del procedimiento, su posible calificación, las sanciones que pudieran corresponder y la designación del instructor o instructora del procedimiento, será notificado a la persona interesada, concediéndole un plazo de diez días hábiles para que pueda efectuar las alegaciones que considere convenientes a su defensa y aportar cuantos documentos considere de interés. En dicho plazo la persona interesada podrá proponer la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias, concretando los medios de que pretenda valerse.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. La resolución se adoptará en el plazo de diez días hábiles, desde la recepción de la propuesta de resolución y los documentos, alegaciones e informaciones obrantes en el procedimiento. En la resolución no se podrán aceptar hechos distintos de los determinados en la fase de instrucción del procedimiento, salvo los que resulten, en su caso, de las actuaciones complementarias previstas en el apartado anterior, con independencia de su diferente valoración jurídica. No obstante, cuando el órgano competente para

resolver considere que la infracción reviste mayor gravedad que la determinada en la propuesta de resolución, se notificará a la persona interesada para que aporte cuantas alegaciones estime convenientes, concediéndosele un plazo de cinco días hábiles.

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

La suspensión no podrá tener una duración superior a un mes y durante la misma el trabajador o la trabajadora sólo percibirá la retribución correspondiente al salario base. Quien instruya el expediente, en cualquier momento de la instrucción y a la vista de lo actuado, podrá proponer el levantamiento de la suspensión.

Cuando la sanción impuesta sea la de suspensión de empleo y sueldo, el tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de dicha sanción.

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

Artículo 67. Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves.

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

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

3. Transcurrido dicho plazo, el instructor o la instructora del procedimiento formulará propuesta de resolución, si aprecia que los hechos pueden ser

constitutivos de infracción grave o muy grave, acordará que continúe tramitándose el procedimiento previsto en el artículo anterior, notificándolo a la persona interesada para que, en el plazo de cinco días hábiles, proponga prueba si lo estima conveniente.

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

Artículo 68.- 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 o trabajadora expedientado o expedientada.

Artículo 69.- 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 70.- Protección del trabajador.

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

TÍTULO XII

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 71.- Principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

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

2.- Con tal fin, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se comprometen a adoptar, de forma negociada entre ambas partes, las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral y garantizar de forma real y efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, incluyendo la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Artículo 72.- Comité de Igualdad.

1.- Con el fin de asegurar la ausencia de discriminación y garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la constitución de un Comité de Igualdad, integrado de forma paritaria por representantes de la empresa y por representantes del PAS Laboral, el cual tendrá entre sus competencias colaborar en la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de igualdad en la empresa; participar en la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad; intervenir en todas aquellas cuestiones que puedan plantearse en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la empresa.

2.- El Comité de Igualdad se constituirá en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio, procediéndose, en el plazo máximo de 2 meses a partir de su constitución, a la elaboración y aprobación del reglamento de funcionamiento interno, especificándose su estructura, composición, competencias y funciones.

Artículo 73.- Diagnóstico sobre igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y Plan de Igualdad.

1.- El Comité de Igualdad, realizará un diagnóstico de la situación de partida con respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

2.- Dicho diagnóstico, cuyo contenido deberá ser aprobado en el Comité de Igualdad, deberá contemplar la situación de partida con respecto a las siguientes materias: el acceso al empleo, la clasificación profesional, las retribuciones, la promoción, la formación, la ordenación del tiempo de trabajo para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la seguridad y salud laboral, y el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3.- Una vez realizado el diagnóstico, se procederá a la elaboración de un plan de igualdad, entendido como un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

4.- El plan de igualdad, elaborado por el Comité de Igualdad, será acordado entre la Gerencia y el Comité de Empresa. En el mismo, se fijarán los objetivos concretos a alcanzar en cada una de las materias abordadas en el diagnóstico, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5.-La universidad habilitará los recursos humanos y materiales necesarios para la realización del diagnóstico y la elaboración del plan de igualdad.

6.- El Comité de Igualdad realizará el diagnóstico y el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad, de acuerdo a las competencias y funciones que se determinen en su reglamento de funcionamiento interno.

7.- En el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio, se deberá iniciar el proceso de elaboración del Diagnóstico, el cual deberá estar finalizado en un plazo máximo de seis meses a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 74.- Derecho de información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

El Comité de Empresa recibirá, con carácter trimestral, información relativa a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como sobre la aplicación de todas aquellas medidas adoptadas para fomentar la igualdad y sobre la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 75.- Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

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

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

Artículo 76.- Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

1.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o bien a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

2.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tal supuesto, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de un año, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, finalizará la mencionada obligación de reserva.

3.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género conforme establece el artículo 53.

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

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

TÍTULO XIII.

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 77.- De la Formación y el Perfeccionamiento Profesional.

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

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

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

Artículo 78.- Comisión de Formación.

1.- En cada Universidad se constituirá una Comisión de Formación compuesta paritariamente por representantes de la universidad y del Comité de Empresa, que elaborará y aprobará su reglamento de funcionamiento interno. Sus acuerdos serán adoptados por mayoría de cada una de las partes.

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

Artículo 79.- Plan de Formación.

1. El plan de formación tendrá tres niveles diferentes:

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

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

c) Formación integral: es la formación destinada a la mejora del nivel de conocimientos personales y que no tengan relación con el puesto de trabajo. El acceso podrá venir determinado por las vacantes generadas en los cursos de formación específica o promoción.

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

Artículo 80.- Tiempo de formación.

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

2. Cada trabajador o trabajadora dispondrá de un mínimo de 150 horas al año.

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

Artículo 81.- Actividades formativas.

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

Artículo 82.- Formación en Prevención de Riesgos.

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

TÍTULO XIV

SALUD LABORAL

Artículo 83.- Principios generales.

1. De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en

materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Universidades de protección y prevención de los trabajadores y trabajadoras 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.

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

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

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

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

Artículo 84.- Participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral.

1. Delegados de Prevención.

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

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, destinado 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 y trabajadoras 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 o trabajadora 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 del PAS Laboral, el Comité de Empresa de Personal Docente e Investigador, la Junta de PAS Funcionario y la Junta de Personal Docente e Investigador para el nombramiento de los Delegados de Prevención, en base al número efectivos de cada colectivo.

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 35 horas. No se computará en este crédito las horas que se utilicen para asistir a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, a las convocadas por la Universidad en materia de prevención de riesgos, las horas dedicadas a formación, las utilizadas para acompañar a los técnicos en la evaluación de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo. También se excluirá de su cómputo el tiempo utilizado en la presentación al lugar en que hayan acaecido daños en la salud de los trabajadores en orden a conocer las circunstancias de los mismos, cuando fueran informados por la Universidad de los mismos.

Artículo 85.- Recursos económicos.

1. Las Universidades consignarán anualmente una partida presupuestaria que consistirá en 30 euros por trabajador y trabajadora, para atender las necesidades urgentes en materia de prevención de riesgos laborales. 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 86.- 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 delegados de prevención nombrados por el Comité de Empresa 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 87.- 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.

Las Universidades Públicas Canarias, colaborarán estrechamente con sus Servicios de Prevención en orden al desarrollo de planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética, depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia,

derivados de las actividades ligadas a la investigación, el desarrollo, la innovación tecnológica y la docencia.

Artículo 88.- 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 89.- 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.

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

Artículo 90. Movilidad por razones de salud o capacidad disminuida.

1. La adecuación por disminución de la capacidad del trabajador o trabajadora podrá llevarse a cabo por petición propia del trabajador o trabajadora o por decisión de la Universidad, 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 o trabajadora a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitado por la Universidad.

2. El PAS Laboral 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. En los casos de PAS Laboral sometido a procesos de rehabilitación o con inestabilidad psicológica, la Gerencia conjuntamente con el Comité de Empresa estudiará los mecanismos y los medios para lograr su adaptación laboral.

4. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual, por resolución del organismo competente o sentencia judicial, la Universidad procederá, a petición del trabajador o trabajadora y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador o trabajadora en tanto se cumpla los requisitos legales de ocupación y exista vacante presupuestaria, dando lugar con ello a una renovación del contrato y percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo realmente desempeñado. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 91. Protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles.

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

Artículo 92.- Medidas de protección personal y equipos de trabajo.

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

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

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

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

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

6. El PAS laboral con trabajos repetitivos o que trabaje con pantallas de visualización de datos realizará un descanso de 15 minutos por cada 90 minutos de trabajo y se computará como trabajo efectivo.

Artículo 93. Botiquín de primeros auxilios.

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

Artículo 94. Garantías del cumplimiento de la normativa de prevención por las empresas contratistas.

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

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

Artículo 95. Política y acción preventiva.

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

2. La Universidad debe establecer un plan de prevención que recoja la planificación a partir de una evaluación inicial de riesgos de los puestos de trabajo de la misma. En este orden, deberá consultarse a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar,

estableciéndose fases y prioridades en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos.

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

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

Artículo 96. Vigilancia de la salud.

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

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

2. Los reconocimientos médicos se practicarán:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 97.- Absentismo.

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

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

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

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

TÍTULO XV

ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 98.- Fondo de Ayuda Social.

Cada una de las Universidades firmantes de este Convenio, negociará con el Comité de Empresa la constitución de un Fondo de Ayuda Social, que tendrá como mínimo una cuantía de 1% 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 99.- Indemnización por invalidez o muerte en accidente laboral.

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

Artículo 100.- 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 12.000 euros por importe fijo y por una sola vez.

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

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

Artículo 101.- Plan de Pensiones.

Las Universidades canarias concertarán un plan de pensiones para el PAS Laboral. Para la concertación se creará una comisión promotora constituida por ocho representantes de la universidad y ocho representantes de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

Artículo 102.- Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, Maternidad, Paternidad y Adopción o Acogimiento.

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

Artículo 103.- Enseñanza universitaria.

El PAS Laboral activo y jubilado tendrá para sí, su cónyuge o conviviente, e hijos o personas a su 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 matrícula gratuita para la obtención de un título oficial con validez y eficacia en todo el territorio nacional.

Artículo 104.- Jubilación obligatoria.

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador o trabajadora los 65 años de edad, siempre que el afectado o afectada por la extinción del contrato tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. El trabajador o trabajadora podrá solicitar retrasar su jubilación a 31 de diciembre del año en que cumpla dicha edad.

Al producirse la jubilación, el trabajador o trabajadora 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 tres años o fracción que exceda de los tres de referencia.

Artículo 105.- Vacante por jubilación.

1. Las vacantes producidas por jubilación se cubrirán con puestos de trabajo 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 106.- 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 12.000 euros

a los 61 años 9.000 euros

a los 62 años 8.000 euros

a los 63 años 7.000 euros

a los 64 años 6.000 euros

Artículo 107.- Jubilación Parcial.

El Pas Laboral tendrá derecho a la jubilación parcial prevista en la legislación vigente. Las Universidades firmarán un acuerdo para hacer efectivo este derecho.

Artículo 108- Uso de instalaciones deportivas, culturales y de ocio.

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

Artículo 109.- Anticipos.

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

TÍTULO XVI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 110.- Derechos de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

Artículo 111.- Electores y elegibles.

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

Artículo 112.- Derecho de reunión.

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

Artículo 113.- Derecho de reunión en negociación de Convenio.

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

Artículo 114.- 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 115.- 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 de 40 horas mensuales para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan.
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 o trabajadora. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador o trabajadora a realizar sus actividades representativas.
3. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Universidad o del Gobierno Autónomo de Canarias.
4. 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 cuatro 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 tablones 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 44 del presente Convenio.

Artículo 116.- Derechos de las Secciones Sindicales y de los afiliados y afiliadas.

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 o trabajadoras en situación de activo sin merma salarial.

2. Las Secciones Sindicales constituidas legalmente como tales, y que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al comité de empresa tendrán como mínimo los siguientes derechos:

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

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

De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 en adelante	4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 117.- Reincorporación de los liberados o liberadas del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales.

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

DISPOSICIONES

ADICIONALES

Primera.- El incremento salarial que los Presupuestos Generales establezcan para los empleados públicos en el año 2010 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.- Garantía por la retirada del permiso de conducir.

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

Tercera.- Si por disposición legal o reglamentaria le fueran reconocidas al PAS funcionario de las Universidades Públicas Canarias, bien a una de ellas o a ambas, mejoras en su régimen de jornada y horario, vacaciones, permisos y licencias, asistencia social y retribuciones, éstas se aplicarán automáticamente al personal laboral de administración y servicios sujeto a este convenio colectivo, sin menoscabo de su inclusión formal a través del acuerdo de la Comisión Paritaria

Igualmente cualquier variación respecto al régimen citado anteriormente en cualquiera de las universidades firmantes será de aplicación en el resto.

Cuarta.- Se establece una cláusula de revisión acorde con el IPC, para todas las cuantías contempladas en el Convenio Colectivo, exceptuando las referidas en el Título de las Retribuciones.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- La Comisión Paritaria será competente para abordar, en su caso, la posibilidad de adaptar la clasificación profesional a la nueva legislación sobre titulaciones.

Segunda.- En el plazo de seis meses la Comisión Paritaria acordará el procedimiento para la movilidad por razones de salud o capacidad disminuida.

Tercera.- La cantidad que resulte de la suma de los incrementos establecidos por el decreto 9/2003 y una vez consolidada la paga adicional derivada de establecer una cuantía equivalente el complemento específico de los funcionarios en las pagas extraordinarias, se pagará anualmente, en el mes de marzo.

Cuarta.- Definición de funciones. En el plazo máximo de 9 meses desde la entrada en vigor del presente convenio, se creará una comisión en el seno de la Comisión Paritaria que elaborará un catálogo de funciones del PAS Laboral comprometiéndose a negociarla y acordarla en el plazo de 3 meses desde su recepción.

Quinta.- Las gerencias se comprometen a negociar, en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor del convenio, un complemento de productividad para el PAS Laboral, atendiendo al interés mutuo en la mejora de la calidad de los servicios universitarios.

Sexta.- Ambas partes acuerdan que en el plazo máximo de dieciocho meses la Comisión Paritaria realizará los estudios pertinentes para que la actual clasificación en cinco grupos quede establecida en cuatro grupos retributivos, con la consiguiente adaptación de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

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. Será de aplicación toda norma de rango superior al presente Convenio que conceda derechos al PAS Laboral.

ANEXO I : CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	CATEGORÍA	ESPECIALIDAD	
I	TITULADO SUPERIOR		
GRUPO	CATEGORÍA	ESPECIALIDAD	
II	TITULADO MEDIO		
GRUPO	CATEGORÍA	ESPECIALIDAD	
III	JEFE DE EQUIPO	MANTENIMIENTO GENERAL	
	COCINERO		
	CONDUCTOR VEHÍCULOS ESPECIALES		
	DELINEANTE PROYECTISTA		
	TÉCNICO ESPECIALISTA ADMINISTRACIÓN		
	TÉCNICO ESPECIALISTA		GESTIÓN CULTURAL
			PUBLICACIONES
			REPROGRAFÍA, ENCUADERNACIÓN Y AUTOEDICIÓN
			REGISTRO, CLASIFICACIÓN Y FRANQUEO
			CONTRAMAESTRE
			IMAGEN Y SONIDO
			DEPORTES
			INFORMÁTICA
			PARQUES Y JARDINES
			BIBLIOTECA
			EDICIÓN ELECTRÓNICA
			MICROFILMACIÓN
			FOTOGRAFÍA
			ANIMALARIO-GRANJA
			EXPLOTACIONES AGRARIAS
			ALBAÑILERÍA
			CARPINTERÍA
			FONTANERÍA
			ELECTRICIDAD
			PINTURA
		CERRAJERÍA	
		MANTENIMIENTO COLEGIOS MAYORES	
		MECÁNICA DEL FRÍO	
	MECÁNICA DEL TORNO		
	MECÁNICA DEL VIDRIO		
	ELECTRO MECÁNICA		
TÉCNICO DE LABORATORIO		FÍSICA Y ELECTRÓNICA	
		BIOEXPERIMENTAL	
		TÉCNICO INSTRUMENTAL	
		TÉCNICO ARTÍSTICO	
		PROTECCIÓN RADIOLÓGICA	
		DIAGNOSTICO POR IMAGEN	
		CIENCIAS SOCIALES	
		INFORMÁTICO	
		TELECOMUNICACIONES	
		MORFOLOGÍA	
	MICROSCOPIA ELECTRÓNICA		
	MICROELECTRÓNICA APLICADA		

GRUPO	CATEGORÍA	ESPECIALIDAD	
IV	AYUDANTE COCINA		
	CONSERJE		
	MODELO EN VIVO		
	RECEPCIONISTA		
	ALMACENERO		
	CONDUCTOR		
	CONDUCTOR	CONDUCTOR REPARTIDOR	
		CONDUCTOR MOTORISTA	
	OFICIAL		LABORATORIO
			FISICA Y ELECTRÓNICA
			PUBLICACIONES
			ANIMALARIO-GRANJA
			REPROGRAFÍA, ENCUADERNACIÓN Y AUTOEDICIÓN
			REGISTRO, CLASIFICACIÓN Y FRANQUEO
			DEPORTES
			INFORMÁTICA
			PARQUES Y JARDINES
			BIBLIOTECA
			TELEFONÍA
			ALBAÑILERÍA
		CARPINTERÍA	
		FONTANERÍA	
	ELECTRICIDAD		
	PINTURA		
	CERRAJERÍA		
GRUPO	CATEGORÍA	ESPECIALIDAD	
V	AUXILIAR DE SERVICIOS		
	AUXILIAR	COCINA	
		SERVICIOS GENERALES	

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2010

Grupo	Salario Base	Paga Extra	Antigüedad	Insularidad	Componente General	Informática	Peligrosidad	Atención Usuario	Asistencia	Disponibilidad	Rotatoria M/T
I	2238,34	2159,56	40	431,91	60	622,84	431,91	215,97	120	150	259,15
II	1978,93	1912,59	40	382,52	60	311,37	382,52	191,26	120	150	229,51
III	1757,62	1698,98	40	339,80	60	155,67	339,80	169,90	120	150	203,88
IV	1504,12	1455,46	40	308,89	60	77,86	308,89	145,55	120	150	174,66
V	1390,17	1344,17	40	268,83	60	0	268,83	134,42	120	150	161,3

TRABAJO EXTRAORDINARIO	HORA	DÍA
GRUPOS DEL I AL V	20	75

* En sábado, domingo o festivos se abonará un 25% mas

DISPONIBILIDAD	HORA
GRUPOS DEL I AL V	15

* En sábado, domingo o festivos se abonará un 25% mas

SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	DÍA
GRUPOS DEL I AL V	36

GRUPOS	Jefatura 1	Jefatura 2	Jefatura 3
I	450,00	350,00	250,00
II	350,00	250,00	210,00
III	250,00	210,00	185,00
IV	210,00	185,00	155,00
V	185,00	155,00	145,00

HORAS EXTRAORDINARIAS		NOCTURNA
GRUPOS	HORA	HORA
I	21,00	28,35
II	19,00	25,65
III	16,00	21,60
IV	13,00	17,55
V	12,00	16,20