CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

RESOLUCION de 10 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (Cod. Convenio 7100205).

Visto el texto del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (Código del Convenio 7100205), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 9 de febrero de 2004, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 24 de septiembre de 2003 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000 de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 10 de febrero de 2004.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

ANEXO VII

ACUERDO ENTRE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CCOO Y UGT, POR EL QUE SE ESTABLECE EL IV CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS DE ANDALUCÍA

TITULO PRELIMINAR

OBJETO, AMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto establecer y regular las relaciones de prestación de servicios entre las Universidades Públicas de Andalucía y el personal laboral de las mismas.

Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan.

Las partes que conciertan este Convenio Colectivo son, por un lado, las Universidades Públicas de Andalucía: Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Internacional de Andalucía, Jaén, Málaga, Pablo de Olavide y Sevilla y, por otro, el personal laboral de las mismas, representado por los Sindicatos mayoritarios y legitimados, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Artículo 3. Ambito Personal.

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

Artículo 4. Ambito Funcional.

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

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo los trabajadores/as acogidos a Convenios Colectivos a «extinguir».

Artículo 5. Ambito Territorial.

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

Artículo 6. Ambito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2006. Sin perjuicio del carácter retroactivo que se acuerda a 1 de enero de 2003.

Artículo 7. Revisión de las condiciones retributivas.

Las retribuciones fijadas en el presente Convenio Colectivo, experimentarán para los años 2004, 2005 y 2006 el incremento que determine este Convenio Colectivo, y las disposiciones legales o acuerdos vinculantes para los empleados públicos que se establezcan para el mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones.

Artículo 8. Denuncia y Prórroga del Convenio.

1. Por cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo 6 o, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

Dicha denuncia, deberá notificarse a la Secretaría General de Universidades de la Junta de Andalucía, a los Rectores de las Universidades Públicas de Andalucía y a las Federaciones de Enseñanza de los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales naturales. En todo caso, las condiciones económicas serán negociadas anualmente para su efectividad el día 1 de enero de cada año.

3. Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, o de cualquiera de sus prórrogas, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determinara respecto a su retroactividad.

TITULO I

GARANTIAS

Artículo 9. Compensación y Absorción.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y

absorben en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza u origen.

Artículo 10. Indivisibilidad del Convenio.

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

Artículo 11. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam» y con carácter de no absorbibles, las condiciones particulares que globalmente y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, siendo las de contenido económico de conformidad con lo establecido en el artículo 59.

Artículo 12. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA).

1. Se constituye la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y judiciales correspondientes.

2. La Comisión estará compuesta por diez representantes de los trabajadores designados por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio en proporción a los resultados obtenidos en las últimas Elecciones Sindicales celebradas y por otros diez representantes de las Universidades Públicas Andaluzas. Cada una de las partes presentes en la Comisión podrán ser asistidas en las reuniones por un máximo de seis asesores con voz y sin voto. En el caso de asesores designados por la parte social, lo serán en la misma proporción que sus representantes en la CIVEA.

En la sesión constitutiva, que deberá celebrarse en un plazo máximo de dos meses desde la publicación en el BOJA del presente Convenio, se procederá a designar a las personas que ejercerán la presidencia de la Comisión y la Secretaria de la misma.

3. Son competencias de la CIVEA, además de todas aquellas cuestiones suscitadas por las Gerencias, los trabajadores o sus representantes, o la misma CIVEA, las siguientes:

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

b) Facultades de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

c) Facultades de solución de conflictos colectivos en los términos que se establecen en el artículo 71.

d) Recibir, conocer y estudiar, cuando proceda, los informes de las Gerencias, Comités de Empresa, Secciones Sindicales o de cualquier trabajador, para coordinar actuaciones en los expedientes de relaciones de puestos de trabajo.

e) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas a la CIVEA las propuestas correspondientes.

f) Aprobar su Reglamento de desarrollo.

g) Acordar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías profesionales, así como la definición de sus funciones.

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

4. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto afirmativo de la mayoría absoluta de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y el número de orden, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se incorporarán como Anexos. Se remitirá copia de los mismos a las Gerencias de las Universidades y a los diferentes Comités de Empresa, así como al BOJA si procediera su publicación. Los acuerdos, a efectos informativos, serán publicados en el plazo de 30 días.

5. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de al menos el 50% de una de las partes, en cuyo caso la reunión deberá tener lugar antes de los 15 días siguientes desde que se solicite.

6. Las Universidades y cada Central Sindical con representación en la CIVEA podrán recabar toda clase de información relacionada con asuntos de la competencia de ésta, a través de la Secretaría de la misma.

7. Se crea una subcomisión de igualdad de oportunidades, de contenido paritario, con los siguientes objetivos: Garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la ejecución de los derechos y deberes previstos en el presente Convenio Colectivo; proponer la implantación de medidas positivas tendentes a fomentar la igualdad de oportunidades y a evitar medidas discriminatorias. Su composición y funcionamiento deberá ser aprobado por el pleno de la CIVEA.

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

TITULO II

NORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO

CAPITULO I

Principios generales

Artículo 13. Organización y Racionalización.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de las Gerencias de las Universidades, que la ejercerán dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo y respetando los cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en las condiciones de empleo de los mismos.

2. Por ser manifiesta la voluntad de aunar esfuerzos que permitan la mejora en la cantidad y calidad del servicio público que prestan a la sociedad las Universidades, por las partes firmantes se establecen los siguientes criterios:

a) Mejorar e incrementar las prestaciones de servicios a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.

b) Racionalizar y mejorar los métodos y procesos de trabajos.

c) Adecuar las plantillas para lograr un mayor y mejor nivel prestacional, unido al objetivo de la creación de empleo estable en la medida de las posibilidades de cada Universidad, observando las indicaciones y directrices comunitarias en lo que afecten a la mejora en la organización de los servicios destinados a la docencia e investigación.

d) Promover la profesionalización y la promoción del trabajador, facilitando así su desarrollo personal y colectivo, en orden a la mejora del servicio público.

e) Favorecer una gestión de calidad.

f) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

g) El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de los trabajadores.

h) La adopción de las necesarias medidas que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad y salud.

3. La Gerencia de la Universidad, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, se someterán a un arbitraje, que no interrumpirá los plazos y procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Relación de Puestos de Trabajo.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal

laboral fijo de acuerdo con las necesidades de los servicios y donde se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, realizándose la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo a través de ellas.

Durante la vigencia del presente Convenio la elaboración o las modificaciones que se lleven a cabo de la Relación de Puestos de Trabajo en lo que afectan al personal laboral, se realizarán previa negociación con el Comité de Empresa y, una vez aprobadas, se remitirán a la CIVEA, incorporándose como anexo al Convenio Colectivo.

En la RPT se incluirán, entre otros aspectos, los relativos a: forma de provisión; adscripción de los puestos a grupos profesionales, categorías y, en su caso, áreas profesionales; retribuciones complementarias; características específicas; requisitos profesionales; turnos de trabajo.

Toda plaza contenida en la RPT, será cubierta mediante los procedimientos regulados en el Capítulo III del presente Título. Excepcionalmente, y de forma provisional, hasta la negociación de la RPT, no se cubrirán aquellas plazas que se negocien con el Comité de Empresa su posible amortización o transformación.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Artículo 15. Clasificación Profesional.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categoría profesionales.

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

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y por las funciones a desarrollar. Recogerá de manera enunciativa las funciones propias de cada categoría, que se realizarán de acuerdo con los procedimientos e instrucciones establecidas.

2. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en los Grupos siguientes:

Grupo I. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior, en la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral de la correspondiente Universidad.

Grupo II. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado de Grado Medio en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral de la correspondiente Universidad.

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

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

Grupo V. Forman este Grupo y se integran en él los trabajadores que estén en posesión del Certificado de Escolaridad, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, y estén definidos como del Grupo V en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad. El presente grupo de clasificación profesional quedará extinguido el 31 de diciembre de 2005.

3. A efectos de equiparación con las titulaciones exigidas para acceder a los Grupos III y IV, la experiencia laboral que, en cualquier caso, habrá de acreditarse documentalmente, mediante contrato laboral, se considerará equivalente al título exigible, siempre que corresponda a la categoría profesional o área profesional de la plaza convocada y cuente con la siguiente temporalidad: 1 año para plazas integradas en el Grupo III y 6 meses para las plazas integradas en el Grupo IV. Para la valoración de la experiencia laboral la Gerencia de las Universidades establecerán los criterios necesarios para la equiparación, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 16. Definición de categorías profesionales.

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

2. Las funciones asignadas a la distintas categorías profesionales, en ningún caso podrán ir en menoscabo de la cualificación profesional del trabajador.

Artículo 17. Trabajos en diferente categoría.

1. La realización de trabajos de categoría de grupo superior o inferior, cuando no se pueda realizar la cobertura del puesto y siempre que se prevea que puedan producirse graves perjuicios para el servicio, responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. Ningún puesto de trabajo podrá estar cubierto por tiempo superior a 12 meses en régimen de desempeño de funciones de categoría de grupo superior, sin que se proceda a la convocatoria del correspondiente proceso selectivo, salvo en los supuestos en que su titular tenga derecho a reserva del mismo.

3. El trabajador que sea adscrito a funciones de categoría de grupo superior, mientras desempeña ésta, percibirá las retribuciones correspondientes al puesto temporalmente desempeñado, sin que en ningún caso pueda producirse merma retributiva alguna. No obstante, el mero desempeño de un grupo superior no consolidará estas retribuciones ni la categoría superior.

4. Para la adscripción de un trabajador a funciones de grupo superior, que sólo podrá ser autorizada por el Gerente y, en ese caso, remunerada, será necesaria previa comunicación al Comité de Empresa, pudiéndose, entre otros requisitos, tenerse en cuenta el orden de prelación resultante de pruebas selectivas anteriormente realizadas.

5. Los trabajos realizados en puestos de categoría de grupo superior podrán alegarse como mérito a los efectos de promoción laboral. Dicha circunstancia deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

6. Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a un trabajador a funciones correspondientes a categoría de inferior grupo profesional o retribución, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, sin me-

noscabo de su dignidad ni de su formación y promoción profesional, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. La adscripción deberá ser establecida por el Gerente, previo acuerdo con el Comité de Empresa. En caso de desacuerdo, la decisión del Gerente se someterá a un arbitraje.

7. La Universidad facilitará la formación necesaria para el desempeño de las funciones encomendadas a los trabajadores a que hace referencia este artículo.

CAPITULO III

Provisión de vacantes. Contratación e ingreso

Artículo 18. Provisión de plazas.

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

1.º Concurso de traslado.
2.º Proceso selectivo de promoción interna.
3.º Proceso selectivo de nuevo ingreso.

2. Excepcionalmente, y para aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza o exigencias aconsejen una especial cualificación, según determine la RPT, la Gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa, podrá optar indistintamente y de forma directa por cualquiera de los procedimientos indicados en el apartado anterior.

3. Asimismo, por economía procedimental y previo informe del Comité de Empresa podrán efectuarse varios procedimientos de los anteriores en unidad de acto y convocatoria, salvaguardando siempre todo el desarrollo de cada fase por el orden de prelación indicado.

Artículo 19. Concurso de traslado.

1. Se entiende por concurso de traslado el procedimiento por el cual la Universidad convoca a la ocupación de un puesto de trabajo vacante, presupuestariamente dotado y por el que el trabajador fijo de la misma ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto de la misma categoría profesional, conforme a lo reseñado en la RPT de aquélla.

2. Con la suficiente antelación y máxima publicidad, la Gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa, fijará los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, procediendo a su publicación a través de los tablones de anuncios y, en su caso, medios electrónicos, que aseguren la necesaria publicidad entre el colectivo al que va dirigido.

3. Dicho procedimiento se convocará una vez al año.

4. Podrán concurrir a la citada convocatoria:

a) Todo el personal de la Universidad convocante, acogido a este Convenio con relación jurídico-laboral de carácter indefinido que ostente la misma categoría correspondiente a la vacante de que se trate.

b) Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia, que pertenezcan a la misma categoría y hayan solicitado previamente su reingreso.

c) Los trabajadores de otras Universidades Públicas, de la misma categoría, incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, que hubieran solicitado su traslado con antelación a la convocatoria.

d) El personal laboral de otras Universidades Públicas, de la misma o equivalente categoría. en los términos que se establezcan en los correspondientes convenios de reciprocidad, que sean suscritos entre las Comisiones de Interpretación y Vigilancia de los respectivos convenios, o entre Universidades y los respectivos Comités de Empresa. A tal efecto, por la CIVEA se llevará un registro de aquellas Universidades que apliquen este principio con las Universidades Públicas de Andalucía, y se formalizarán, en su caso, protocolos de reconocimiento de la reciprocidad.

Para aquellos casos en los que la RPT señale requisitos necesarios para el desempeño del puesto, el solicitante deberá acreditar su cumplimiento, en los términos que se establezcan en las bases de la convocatoria.

5. El concurso se desarrollará en dos fases. En la primera se adjudicarán los puestos de trabajo vacantes a los aspirantes que concurran por la Universidad convocante. En la segunda se ofertarán al resto de aspirantes las plazas que hayan quedado desiertas y las de resultas por el siguiente orden: 1 excedentes; 2 personal de otras Universidades Andaluzas; 3 personal de otras Universidades firmantes de convenios de reciprocidad.

6. El baremo que regirá los concursos de traslado será el siguiente:

- 0,1 punto por mes o fracción en el mismo puesto de trabajo desde el que se concursa, con un máximo de 6 puntos.
- 0,05 puntos por mes o fracción en la misma categoría profesional desde la que se concursa, con un máximo de 6 puntos.
- 0,20 puntos por cada curso realizado de hasta 15 horas de duración, 0,30 puntos por cada curso realizado de entre 16 y 30 horas de duración, y 0,50 puntos por cada curso realizado de más de 30 horas de duración. En todos los caso serán tenidos en cuenta los cursos organizados por una Universidad o centro oficial de formación, en el área de conocimientos propia de la categoría profesional del puesto al que se aspira, y de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa interna de cada Universidad. El máximo de puntuación de este apartado será de 2 puntos.
- 1 punto por cada titulación Universitaria específica, de igual o superior nivel, al puesto de trabajo convocado, con un máximo de 2 puntos.

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

7. Para aquellos puestos de trabajo en los que se exijan determinadas características especiales, en los términos establecidos en la RPT, se podrá exigir a los candidatos la superación de una prueba de conocimientos que acredite su capacidad.

Los solicitantes por el turno de reingreso de excedentes o traslado entre Universidades, podrán concurrir a puestos de trabajo de diferente categoría de su área profesional, de igual o inferior grupo profesional, en cuyo caso, se podrán establecer las correspondientes pruebas que acrediten los conocimientos adecuados.

8. Resuelto definitivamente el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiéndose renunciar al mismo.

Artículo 20. Adscripción provisional por reingreso de excedentes y traslado entre Universidades.

1. El reingreso en la Universidad correspondiente de los excedentes sin reserva de puesto, se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso de traslado. Asimismo, podrá efectuarse, en función de las necesidades del servicio, por adscripción provisional con ocasión de vacante. En cuyo caso, el puesto asignado tendrá carácter provisional, teniendo el trabajador la obligación de participar en el primer concurso en el que se convoquen plazas del mismo grupo y categoría profesional.

2. Si el trabajador incumpliera su obligación de participar en el concurso de traslado, según los términos expuestos en el párrafo anterior, será adscrito, con carácter definitivo, al puesto de trabajo que la Administración determine, dentro de las vacantes resultantes en dicho concurso.

3. El trabajador de una Universidad incluida en el ámbito de aplicación de este convenio, que estuviese interesado en trasladarse a un puesto de su área profesional, del mismo o inferior grupo profesional, habrá de remitir su solicitud a la Gerencia y al Comité de Empresa de la Universidad a la que quiera trasladarse, así como una copia a la CIVEA. El traslado definitivo se producirá mediante la participación del trabajador en la correspondiente convocatoria de traslado establecida en el artículo anterior, sin perjuicio de su posible adscripción a un puesto de trabajo con carácter provisional.

Artículo 21. Procesos selectivos de Promoción Interna.

1. Resuelto el concurso de traslado, serán convocadas a procesos selectivos de promoción interna las vacantes dotadas que resulten necesarias, previo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa. Dichos procesos selectivos se realizarán por el sistema de concurso-oposición, excepto cuando por la naturaleza de las funciones a realizar resulten más adecuados el de oposición o el de concurso. Podrán participar en los procesos los trabajadores fijos, siempre que tengan las condiciones requeridas para el puesto a que se aspira. En la fase de concurso que se establezca al efecto, deberá considerarse como mérito valorable la pertenencia al área y categoría profesional del grupo inmediatamente inferior de la plaza convocada. En el sistema de concurso-oposición la puntuación de la fase de concurso será un 35% de la puntuación total del proceso selectivo:

- Experiencia profesional 40% del concurso.
- Antigüedad 35% del concurso.
- Formación 25% del concurso.

2. Las convocatorias a las que se dará la máxima publicidad con la suficiente antelación a través de los tablones de anuncios de Centros y Servicios y, en su caso, medios electrónicos, se sujetarán a las Bases aprobadas por la Universidad previo acuerdo con el Comité de Empresa. En caso de desacuerdo, las bases aprobadas por la Universidad se someterán a un arbitraje. Si transcurridos 30 días desde que se produjo el desacuerdo el árbitro no hubiese dictado laudo resolutorio, las bases aprobadas por la Universidad, podrán ser aplicadas por la Gerencia.

3. Los Tribunales de Valoración de los procesos selectivos de promoción interna estarán compuestos por:

a) El Gerente, por delegación del Rector, que actuará como Presidente. En caso de imposibilidad de actuación, el Presidente será nombrado por el Rector a propuesta del Gerente.

b) Dos miembros en representación de la Universidad, nombrados por el Rector.

c) Dos miembros designados por el Comité de Empresa, nombrados por el Rector.

d) Actuará como Secretario, con voz pero sin voto un miembro del Servicio de Personal, nombrado por el Rector a propuesta del Gerente.

4. Los miembros de los tribunales de valoración deberán tener al menos el nivel de titulación requerido para el acceso al correspondiente grupo del Convenio, o pertenecer al mismo grupo o superior del que corresponda a la plaza convocada,

5. La Universidad, a propuesta del Tribunal, podrá designar asesores especiales, que se limitarán a informar de las pruebas y méritos relativos a su área profesional.

Artículo 22. Personal de nuevo ingreso.

1. Tras los procesos de traslado y promoción interna, todas las plazas vacantes se ofertarán mediante convocatoria libre, salvo acuerdo con el Comité de Empresa.

2. La selección y contratación de personal laboral fijo se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (en el Boletín Oficial correspondiente). Los sistemas de selección serán los de oposición, concurso y concurso oposición, en este último caso, la fase de concurso tendrá los porcentajes establecidos en el apartado 1 del artículo anterior.

3. El tipo de pruebas será fijado por la Gerencia y el Comité de Empresa, y se llevará a cabo por un tribunal con la composición establecida en el art. 21.

4. Del total de vacantes ofertadas habrá de reservarse un 3% de las mismas para su provisión por trabajadores minusválidos.

5. Una vez superado el proceso selectivo correspondiente se procederá a formalizar por escrito los contratos de trabajo por tiempo indefinido en los que se incluirá un período de prueba de: 1 mes para contratos de grupo IV; 45 días para contratos de grupo III; 3 meses para contratos de grupo II y 4 meses para contratos de grupo I.

Artículo 23. Plazas de libre designación.

Con carácter excepcional, aquellos puestos de dirección que vengan singularizados en la RPT como de libre designación, serán cubiertos mediante este procedimiento entre trabajadores fijos de los grupos I y II que reúnan los requisitos de desempeño. El nombramiento y cese en tales puestos será acordado discrecionalmente por el Rector a propuesta del Gerente, sin que su desempeño genere derecho adquirido alguno cuando se reincorpore a otro. A estos efectos, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de origen dentro del primer año desde el nombramiento para el puesto de libre designación y con posterioridad les será asignado cualquier puesto correspondiente a su categoría profesional y localidad de destino.

El acceso a los puestos de libre designación, se realizará mediante convocatoria al efecto, en la que podrán tomar parte aquellos trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la RPT.

Artículo 24. Contratación Temporal.

1. Contratación por sustitución. Se podrán celebrar contratos de interinidad en los supuestos establecidos en el artículo 15.1C del Estatuto de los Trabajadores, para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, y ausencias de los trabajadores o para cubrir vacantes hasta su provisión por los medios previstos en los artículos anteriores.

2. Las Universidades podrán suscribir contratos temporales, según las distintas modalidades reguladas por las disposiciones laborales sobre contratación temporal, en función de sus necesidades y disponibilidades presupuestarias, si bien, salvo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa:

a) Una vacante no podrá estar cubierta de esta manera por tiempo superior a doce meses.

b) Paralelamente a la contratación se iniciarán los procedimientos previstos en este Convenio Colectivo para la provisión de vacantes.

3. Las Universidades, cuando las circunstancias de la gestión, o la acumulación de tareas así lo exigieran, podrán contratar personal eventual con una duración máxima de los contratos de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

4. Los contratos a que se refieren los párrafos anteriores se formalizarán por escrito, en los modelos oficiales y en ellos se harán constar los períodos de prueba previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Las Universidades garantizarán la aplicación de lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero sobre «Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación».

5. La contratación temporal se efectuará de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, según determine cada Universidad.

6. La contratación temporal se realizará, a través de bolsas de empleo o convocatorias públicas. Existirá una comisión paritaria Universidad-Comité de Empresa de seguimiento de las contrataciones. Entre sus funciones estará el control de las contrataciones y modalidades de las mismas, reuniéndose con la frecuencia necesaria, al menos una vez cada dos meses.

7. Las contrataciones previstas en los apartados 2 y 3 de este artículo no podrán utilizarse para cubrir necesidades de carácter permanente, excepto con las condiciones establecidas en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 25. Contrato fijo de plantilla o duración indefinida.

El personal con contrato de duración determinada, sólo podrá adquirir la consideración de fijo de plantilla o de duración indefinida, mediante la superación de los correspondientes procesos selectivos al efecto.

Artículo 26. Adecuación por disminución de capacidad.

1. La adecuación por disminución de la capacidad del trabajador podrá llevarse a cabo a petición propia del trabajador o por decisión de la Universidad, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitado por la Universidad. La Gerencia, previa negociación con el Comité de Empresa, resolverá el cambio a un nuevo puesto de trabajo. En caso de disconformidad, podrán someterse las propuestas a un arbitraje, sin perjuicio de la ejecutividad provisional de la decisión.

2. En estos supuestos el trabajador continuará percibiendo el sueldo base y el complemento de antigüedad que tuviese reconocido, si bien el complemento de categoría a percibir será el que tuviera asignado el nuevo puesto donde esté destinado, salvo que fuese inferior al que venía percibiendo en su puesto de origen, en cuyo caso, seguirá percibiendo éste.

3. Lo establecido en este artículo, se aplicará a las situaciones por disminución de capacidad existentes a la entrada en vigor del presente Convenio. Absorbiendo las condiciones establecidas, por el mismo concepto, en el III Convenio Colectivo.

CAPITULO IV

Jornada y horario

Artículo 27. Jornada de trabajo.

El régimen de jornada, horario, vacaciones, permisos y licencias establecido en este Convenio sustituye en su conjunto a cualquier otro acuerdo o disposición establecidos en cualquier Universidad, salvo que en conjunto y cómputo anual sea más favorable, en cuyo caso podrá aplicarse éste.

La jornada de trabajo en las Universidades públicas de Andalucía será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, sin que puedan superarse 1.445 horas de jornada ordinaria y en cómputo anual y sin perjuicio de lo acordado por las partes sobre disponibilidad horaria del personal contemplada en el acuerdo para la percepción del complemento de homologación. Dicha jornada se desarrollará durante los cinco primeros días de la semana con carácter general.

La distribución del horario de la jornada laboral corresponde a la Gerencia de las Universidades previo informe de los representantes de los trabajadores.

La jornada de trabajo podrá ser:

a) Continuada. De mañana o tarde. Se realizará sin interrupción entre su comienzo y su final. Será la que con carácter general realizará el PAS de la Universidad.

b) Reducida. Durante los períodos de vacaciones que se determinen en el Calendario laboral correspondiente, se verificará una reducción de la jornada de dos horas.

Constituyen excepciones a la jornada normal:

1. Aquellos puestos de trabajo que conlleven la realización de jornada en sábados por la tarde, domingos y días declarados festivos, tales como Técnicos Auxiliares de seguridad, Colegios Mayores, Comedores y Servicios de Deportes, así como los debidamente justificados ante la Gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa, los cuales no estarán comprendidos en la jornada normal de lunes a viernes.

2. El personal que preste servicios en los laboratorios podrá tener jornada partida durante el período de impartición de prácticas docentes, siempre que éstas se realicen por la mañana y por la tarde y no pueda cubrirse este servicio por turnos, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de un descanso de 30 minutos, que será de 20 minutos durante los períodos de jornada reducida, computable como de trabajo efectivo. Los oportunos turnos para el disfrute de este derecho se establecerán por el responsable de la unidad a la vista de las necesidades del servicio y oídos los interesados.

Entre jornada y jornada deberá observase un descanso consecutivo de al menos 12 horas.

En los casos en que el trabajador realice jornada partida, ésta tendrá una interrupción de 2 horas entre la mañana y la tarde, salvo acuerdo del mismo con el responsable de la unidad en la que preste servicio.

El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas.

Antes del 31 de diciembre de cada año, se negociará con los representantes de los trabajadores el calendario laboral del año siguiente y se acordará la distribución de las jornadas a cumplir en cada período a efectos de percepción del complemento de homologación.

Artículo 28. Horario normal de trabajo.

La jornada normal de trabajo se desarrollará de lunes a viernes entre las 8 y las 15 horas en horario de mañana y entre las 15 y las 22 en horario de tarde.

La Gerencia podrá, previo acuerdo con el Comité de Empresa, si las necesidades de los servicios lo permiten y para los casos que se determinen, establecer un horario flexible semanal de 35 horas, de lunes a viernes que en todo caso tendrá carácter voluntario para el personal.

Este horario estará dividido en dos partes, a saber: tiempo de presencia obligatoria o de obligada concurrencia para todo el personal en su puesto de trabajo y parte flexible que comprende el resto de la jornada hasta completar las 35 horas semanales.

Al final de cada período de cómputo, y que como mínimo será trimestral, cada trabajador deberá haber realizado tantas horas como resulte del producto de 7 horas diarias por el número total de días laborables que tenga dicho período. Los días laborables con jornada reducida serán computables a razón de 5 horas diarias, de acuerdo con lo establecido en el Calendario laboral.

En momentos excepcionales en que las necesidades puntuales de los servicios así lo exijan se podrá suspender de forma temporal la aplicación del horario flexible para el personal responsable de atender dichas necesidades y establecerse un horario único de presencia obligatoria para todo el personal afectado, el cual deberá ser informado de la misma con una antelación mínima de 10 días naturales.

Horario reducido. Durante los meses de julio y agosto y en los días no lectivos que coincidan con los permisos de Navidad, Semana Santa, Feria, o festividad equivalente, el personal disfrutará de una reducción horaria de dos horas.

La concreción horaria de esta reducción se realizará por la Gerencia, pudiendo establecerse a ese fin por los responsables de Personal los turnos y horarios de trabajo necesarios para garantizar una adecuada atención de los servicios o, en su caso, el cierre de las instalaciones en el turno de tarde.

En los supuestos en que por necesidades de los servicios u otras causas de interés general resultara imposible la reducción horaria en los meses y fechas señalados en el párrafo primero de este punto, aquélla se disfrutará en otras fechas, dentro del plazo máximo de un año, y previo acuerdo con el trabajador o trabajadores afectados.

Artículo 29. Control de la jornada y horario de trabajo.

En virtud del Acuerdo alcanzado para la percepción del Complemento de homologación del PAS, las Universidades Andaluzas quedan habilitadas para la implantación de sistemas de control de presencia a fin de controlar el cumplimiento horario.

Artículo 30. Trabajo en sábados, domingos y festivos.

1. El trabajador que preste servicios en sábados, domingos o en días declarados festivos por la autoridad laboral, tendrá derecho a la compensación establecida en el artículo 58 por cada uno de estos días trabajados.

2. Se garantizará en cualquier caso el funcionamiento de los servicios que la Gerencia determine como necesarios en sábados, domingos y festivos.

3. Los criterios para la designación de los trabajadores para la realización de servicios en sábados por la mañana serán los siguientes:

a) Voluntariedad. En primer lugar se acudirá a los trabajadores de la categoría, centro o unidad que voluntariamente se ofrezcan, por turnos rotatorios.

b) Otros criterios que se adopten por Acuerdos entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

c) En ausencia de los anteriores, turnos rotatorios.

4. Los criterios para la designación de los trabajadores para la realización de servicios los sábados por la tarde, domingos o festivos serán los siguientes:

a) Voluntariedad. En primer lugar se acudirá a los trabajadores de la categoría, centro o unidad que voluntariamente se ofrezcan, por turnos rotatorios.

b) Otros criterios que se adopten por Acuerdos entre la Gerencia y el Comité de la Empresa.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

2. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la Jornada Ordinaria Laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización tendrá carácter obligatorio.

3. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas previamente y por escrito por la Gerencia, excepto en el supuesto previsto en el apartado anterior, y se compensarán, con carácter general, en descanso a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada.

TITULO III

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 32. Vacaciones.

1. Los trabajadores tienen derecho, por cada año completo de servicio activo, a disfrutar vacaciones retribuidas de un mes natural, o veintidós días hábiles anuales, o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

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

4. A los efectos previstos en el presente artículo, los sábados no serán considerados días hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El período de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica, si bien el empleado/a tendrá derecho, al finalizar la relación de trabajo al disfrute de un período de vacaciones equivalente a las devengadas o, excepcionalmente, a una indemnización compensatoria.

A fin de establecer el período de vacaciones deberán tenerse en cuenta las siguientes reglas generales:

1. Julio, agosto y septiembre son los meses dentro de los cuales se disfrutará de las vacaciones. La concreción del período en que han de disfrutarse las vacaciones se determinará teniendo en cuenta las preferencias del trabajador y estará condicionado a las necesidades del servicio.

2. Agosto será el mes preferente dentro del cual se procurará que el mayor número de trabajadores tomen las vacaciones. La Gerencia, oídos los servicios respectivos, dispondrá el mantenimiento de los servicios mínimos.

3. No obstante lo anterior, para aquellas unidades cuya actividad así lo requiera y mediando justificación suficiente, podrá arbitrarse entre la Gerencia y el personal afectado, oído el Comité de Empresa, un período de vacaciones fuera del período julio-septiembre, que en todo caso será incrementado en 5 días naturales.

4. El trabajador podrá solicitar el disfrute de vacaciones fuera del período julio-septiembre por circunstancias de interés particular excepcionales y debidamente acreditadas. La Gerencia resolverá la petición a la vista del informe del responsable de la unidad. En este caso no se devengará el derecho al disfrute de los 5 días suplementarios previstos en el apartado anterior.

5. En la distribución de los turnos de vacaciones entre los integrantes de cada unidad, a falta de acuerdo entre los afectados, la rotación será el criterio de asignación de turnos.

6. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período de un mes o en dos de quince días. A este fin los turnos de vacaciones comenzarán los días 1 y 16 de cada mes salvo causa debidamente justificada.

7. El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año a que correspondan. Si estuviesen programadas de antemano y el trabajador no las pudiese iniciar por encontrarse en las situaciones de incapacidad temporal, baja o licencia maternal, podrá disfrutarlas fuera del período previsto pero siempre dentro del año natural a que correspondan.

8. El personal de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su incorporación, de la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año o hasta la fecha de terminación de la prestación de sus servicios si ésta ha de producirse dentro del año. Igualmente, en el año correspondiente a su jubilación, los trabajadores disfrutarán de un período vacacional proporcional al tiempo trabajado durante dicho año. A efectos de cómputo del período vacacional se entenderá por año, el tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Artículo 33. Permisos, licencias, reducciones de jornada y suspensiones del contrato.

1. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos de cinco días hábiles durante las festividades de Navidad y a cuatro durante la Semana Santa, Feria o festividades equivalentes, o a la proporción que corresponda cuanto el tiempo trabajado sea inferior al año anterior a su devengo, de acuerdo con los turnos establecidos por la Gerencia.

Se concederá permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre, así como el Día del Patrón Académico. Los trabajadores que excepcionalmente hubieran de trabajar en esos días serán compensados con un día de descanso.

Igualmente tendrán derecho al día de la Apertura de Curso. En caso de coincidir con día no laborable se podrá compensar con otro laborable.

2. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, por el tiempo que se indica a continuación, e independientemente de la localidad en que se produzca el hecho causante, lugar de trabajo o residencia:

a) Por matrimonio, 15 días naturales, que, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el período de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquél, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al período de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos.

b) Nacimiento, adopción o acogida 4 días naturales.

c) Por enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijo, 4 días hábiles.

d) Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos, tres días hábiles.

e) Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, dos días hábiles.

A los efectos de los tres apartados anteriores:

Se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal.

La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.

El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.

f) Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo período no se devengará retribución.

g) Por fallecimiento del padre, cónyuge o hijo del trabajador, 5 días naturales, de familiares de primer grado por afinidad o hermanos 4 días naturales, y de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados 3 días naturales.

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

- La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación.
- La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.

i) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad. En cualquier caso este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.

j) Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, el día de su celebración, si se trata de la primera convocatoria y durante el tiempo que se entienda razonable para el desplazamiento y asistencia al examen, en los demás casos.

k) Por asuntos particulares, hasta diez días al año, distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.

3. La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá disfrutarlo en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

4. Reducción de jornada por guarda legal:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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.

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

c) La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

d) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Universidad con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5. Suspensión de la relación por maternidad.

5.1. La trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a la suspensión de su contrato por una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En 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.

5.2. 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 materni-

dad, 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.

5.3. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

6. Suspensión por adopción y acogimiento.

6.1. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. 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.

6.2. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

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

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

Artículo 34. Licencias no retribuidas.

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

TITULO IV

EXCEDENCIAS Y SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 35. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos de plantilla, en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para el personal funcionario de Administración y Servicios de las Universidades.

2. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedarán suspensos todos sus derechos y obligaciones y, en consecuencia no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de terminación del período de excedencia y habrá de resolverse en el plazo máximo de un mes.

Artículo 36. Excedencia especial.

1. La excedencia especial, podrá ser solicitada por los trabajadores fijos de plantilla, en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para la situación de servicios especiales para los funcionarios de Administración y Servicios.

2. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia especial habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo. En el supuesto de que transcurrido este plazo el trabajador no solicitase el reingreso, pasará a la situación de excedencia voluntaria por el período máximo previsto en el artículo anterior.

Artículo 37. Excedencia por cuidado de hijo o familiares.

1. Los trabajadores fijos de plantilla podrán solicitar esta excedencia en los supuestos de: nacimiento de hijo, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, y cuidado de familiares, en las mismas condiciones y con los mismos efectos que el personal funcionario de Administración y Servicios.

2. El reingreso al servicio activo desde esta situación habrá de realizarse en el plazo de un mes desde que expire la misma. En el supuesto de que transcurrido este plazo el trabajador no solicitase el reingreso, pasará a la situación de excedencia voluntaria por el período máximo previsto en el art. 35.

TITULO V

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38. Régimen disciplinario.

1. Esta materia estará regulada por lo establecido en el Anexo III de este Convenio, que se incorpora a su articulado, y lo dispuesto en el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO VI

FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 39. Formación y perfeccionamiento profesional.

Se constituirá una Comisión de trabajo que alcanzará un acuerdo en esta materia antes de 31 de octubre de 2003 para su incorporación como anexo al presente Convenio.

TITULO VII

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Artículo 40. Principios generales.

1. Las Universidades Públicas de Andalucía se comprometen a cumplir estrictamente todas las disposiciones vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en la normativa de desarrollo de la misma, y demás legislación vigente en la materia.

2. Igualmente, en cumplimiento del deber de protección frente a los riesgos laborales, están obligadas a promover, formular y poner en práctica una política de prevención en sus Centros y dependencias de trabajo e integrar la prevención en

el conjunto de todas las actividades universitarias y en todos los niveles jerárquicos, con el objetivo de la mejora continua de las condiciones de trabajo de todo su personal.

Artículo 41. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección, las Universidades adoptarán las medidas adecuadas para garantizar a sus trabajadores el derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia de su estado de salud, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Los Planes de Formación de cada Universidad incluirán actuaciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales, que abarquen, como mínimo, formación centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, y que se adapte a la evolución de los riesgos. Asimismo, se contemplarán actuaciones en materia de primeros auxilios y Planes de Autoprotección. Estas medidas formativas se repetirán periódicamente si fuese necesario.

3. Las Universidades establecerán medidas de protección colectivas que aseguren un nivel adecuado de protección a todos los trabajadores.

4. Las Universidades deben proveer a sus trabajadores de mobiliario y equipos de trabajo con los requisitos ergonómicos suficientes que permitan a éstos desempeñar sus tareas con seguridad y sin riesgos para su salud.

5. Los trabajadores estarán obligados a respetar y cumplir las normas que se establezcan sobre prevención de riesgos y salud laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 29 de la LPRL y a las instrucciones que se impartan por los órganos competentes de la Universidad.

Artículo 42. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. En cuanto a sus competencias, facultades y garantías, se estará a lo dispuesto en los artículos 36 a 37 de la LPRL, así como a lo indicado en el Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad Laboral de cada Universidad, debiendo estar presentes en todos los foros de Seguridad y Salud que se establezcan en las Universidades. El número de delegados será como mínimo el establecido en el artículo 35 de la Ley 31/1995. Los Delegados de Prevención que correspondan se elegirán en proporción a la representación que cada sección sindical ostente en el correspondiente órgano de representación, según el número de miembros obtenidos.

2. Las Universidades deberán proporcionarles los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 43. Comités de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es 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.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada Universidad. Estará formado por los Delegados de Prevención de una parte y, de otra, por un número igual de representantes de la Universidad correspondiente. A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán asistir, con voz pero sin voto, un delegado sindical por cada Sección Sindical con presencia en los órganos unitarios de representación del personal y los responsables técnicos de la prevención de cada Universidad, que no estén incluidos entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

4. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se recogen en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y aquellas otras que se establezcan en el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud.

5. En el caso que una Universidad mantenga concierto con Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a ser informado, con una periodicidad de seis meses, sobre el desarrollo y el cumplimiento del mismo. La Mutua actuará bajo las directrices impartidas por el Servicio de Prevención de la Universidad.

6. Dentro del Comité de Seguridad y Salud se podrán crear subcomisiones de trabajo, como la del estudio de la adecuación de trabajadores por motivo de salud laboral.

Artículo 44. Servicios de Prevención.

1. Las Universidades Públicas de Andalucía constituirán un Servicio de Prevención propio que se dotará del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, salvo que, por el número de trabajadores, no resulte preceptivo.

2. El Servicio de Prevención constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes se dedicarán de forma exclusiva a la actividad preventiva en el seno de la Universidad.

3. Para la implantación de la Prevención en sus Centros, la Gerencia de la Universidad podrá designar trabajadores encargados de la prevención, que colaborarán con el Servicio de Prevención.

4. En su caso, las Relaciones de Puestos de Trabajo de las Universidades contemplarán la estructura de los Servicios de Prevención propios, que deberán contar, al menos, con integrantes que acrediten debida cualificación y formación establecidas reglamentariamente.

Artículo 45. Implantación de la Prevención.

1. Las Universidades deben establecer un Plan de mejora de las condiciones de seguridad de sus centros y dependencias que se planificará a partir de una evaluación inicial de riesgos de los trabajadores de los mismos. Dicha evaluación de riesgos se realizará conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

2. La Universidad deberá consultar a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar. La actividad preventiva se planificará por un período determinado, estableciéndose fases y prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a la misma.

3. Las Universidades deberán analizar las posibles situaciones de emergencia y establecer Planes de Autoprotección para sus centros y dependencias.

4. Las Universidades, a través de su Servicio de Prevención, prestarán especial atención en las evaluaciones a los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las posibles situaciones de estrés y acoso moral en el trabajo.

Artículo 46. Vigilancia de la salud.

1. La vigilancia de la salud en las Universidades Públicas de Andalucía se llevará a cabo de acuerdo con la ley de Prevención de Riesgos y la normativa sanitaria aplicable.

2. La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la Universidad, sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en el art. 22 de la LPRL, en cuyo caso será necesario el previo informe del Comité de Empresa.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con com-

petencia técnica, formación y capacidad acreditada, de acuerdo con lo establecido reglamentariamente. Podrán concertarse servicios externos especializados para controlar y mejorar la salud de los trabajadores, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los reconocimientos médicos se practicarán:

a) Una vez al año para todo el personal.
b) Periódica y/o específicamente al personal que por su actividad se estime necesario.
c) A todo trabajador de nuevo ingreso antes de su incorporación al puesto de trabajo.
d) Tras un cambio de puesto de trabajo o de funciones, si ello supone la asunción de riesgos no medidos previamente.
e) A petición del trabajador, por causa justificada.
f) En las reincorporaciones, tras períodos de incapacidad superior a seis meses, al objeto de verificar la inexistencia de nuevas situaciones personales, que puedan suponer un riesgo no considerado en la última evaluación realizada.

4. Con carácter general, las Universidades orientarán a los trabajadores en los siguientes aspectos:

a) Prevención oftalmológica.
b) Prevención de patologías de la voz
c) Prevención de lesiones muscoesquéleticas.
d) Prevención de riesgos Ginecólogos y mamografías.
e) Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
f) Protección a la maternidad: embarazo, postparto y lactancia.
g) Prevención oncológica.
h) Prevención de enfermedades cardiovasculares.
i) Prevención de trastornos psicológicos

5. El personal sanitario del Servicio de Prevención propio deberá conocer y vigilar las bajas que se produzcan, por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, para comprobar la posible relación entre la causa de la enfermedad y los riesgos para la salud que puedan presentarse en el lugar de trabajo.

6. Traslados por razones de salud. En caso de existir concurrencia de peticiones de traslado entre Universidades, en los supuestos establecidos en el artículo 20, tendrán prioridad aquellos trabajadores que acrediten prioridades de salud y posibilidades de rehabilitación para ellos, hijos a su cargo o cónyuge, previo dictamen médico de los reiterados Servicios de Prevención.

Artículo 47. Protección a la maternidad.

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la trabajadora embarazada y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo dictamen médico del Servicio de Prevención de Riesgos laborales de la Universidad. Esta medida será aplicable también durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo.

2. La trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen y, el cambio de puesto finalizará cuando su estado de salud o de su hijo/a permita su reincorporación al anterior puesto sin ningún tipo de riesgo. La Universidad comunicará a los representantes de los trabajadores estos cambios, con carácter previo.

Artículo 48. Botiquín de primeros auxilios.

En los Centros, Servicios, Departamentos, Laboratorios, y en todos aquellos lugares de trabajo que así lo estime el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, deberá haber un botiquín de primeros auxilios con el material necesario, en función del riesgo del lugar de trabajo donde se ubique. Por todo ello velará el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 49. Prendas de trabajo.

1. La Universidad proveerá a los trabajadores de las prendas de trabajo y los equipos de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones.

2. El Comité de Seguridad y Salud laboral velará para que las prendas reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate; para ello, contará con el asesoramiento técnico del Servicio de Prevención. Los equipos y medios han de estar en condiciones de uso suficientes para el fin perseguido, por lo que procederá su reposición cuando sufran algún deterioro que ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

3. Las Universidades indemnizarán anualmente a sus trabajadores, en el mes de marzo, por desgaste de vestuario, conforme a lo establecido en el Anexo I.

Los trabajadores, cuyo período de servicio no comprenda la totalidad del año natural anterior, percibirán la parte proporcional correspondiente al período trabajado, en fracciones mensuales.

4. La Gerencia de cada Universidad determinará, previa negociación con el Comité de Empresa, aquellos casos en que sea obligatoria la utilización de una uniformidad concreta y sus características y condiciones, en consonancia con lo dispuesto en el apartado anterior.

Artículo 50. Medio ambiente laboral.

Las Universidades pondrán en marcha 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 y realizarán auditorías ambientales con participación de los Delegados de Prevención. Las Unidades Medioambientales constituidas en las Universidades, colaborarán estrechamente con el Servicio de Prevención de la misma y deberán informar de su actuación al Comité de Seguridad y Salud.

TITULO VIII

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 51. Principios generales.

1. Las retribuciones están constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio.

2. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse por parte de las Universidades.

3. Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

4. Las Universidades estarán obligadas a entregar a los trabajadores un justificante individual de sus retribuciones periódicas conforme a la legislación vigente.

Artículo 52. Salario base.

1. El salario base es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado.

2. El salario base de cada uno de los grupos profesionales existentes, se establece en el Anexo I.

Artículo 53. Complemento de antigüedad.

1. Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo I, en función del grupo en el que esté encuadrado el trabajador por cada tres años de servicios efectivos, aún cuando no tenga la condición de personal fijo.

2. Para el perfeccionamiento de este complemento se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, en los términos establecidos por la Ley 70/1978 de 26 de diciembre.

3. Se abonará a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos, o se reconozcan servicios previos.

Artículo 54. Pagas extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 55. Complemento de categoría.

1. Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en función de la categoría profesional a la que se hallan adscritos.

2. Las cantidades asignadas a este complemento, se recogen en el Anexo I y habrán de figurar en las respectivas Relaciones de Puestos de Trabajo de las Universidades.

Artículo 56. Complemento de nocturnidad.

1. Los trabajadores cuya jornada normal de trabajo se realice en el período comprendido entre las 22 horas y las 07 horas, percibirán en concepto de este complemento la cantidad de 125,28 € mensuales.

2. Los trabajadores cuya jornada de trabajo se realice parcialmente en el período comprendido entre las 22 horas y las 07 horas, percibirán en este concepto la cantidad proporcional correspondiente respecto de la señalada en el apartado anterior.

Artículo 57. Complemento de residencia.

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

Artículo 58. Complemento de trabajo en sábados, domingos y festivos.

1. Los trabajadores que fuera de su jornada normal de lunes a viernes presten servicios en sábados o domingos, cuando no disfruten de vivienda tendrán derecho a una compensación por cada uno de estos días trabajados de 30 € y un día libre o, a elección del trabajador, de 60 €, sin día libre para servicios prestados en turno de mañana durante los sábados y de 72 € sin día libre para servicios prestados en turno de tarde durante los sábados o en cualquier turno durante un domingo. En caso de disfrute de vivienda la compensación será de un día libre por cada jornada trabajada en sábado o domingo.

2. Los trabajadores que en su jornada normal de trabajo presten servicios en sábados o domingos tendrán derecho a una compensación de 30 €.

3. Los trabajadores que presten servicios en día declarado festivo por la autoridad Laboral tendrán derecho a una compensación de 30 € y un día libre o, a elección del trabajador, de 72 € sin día libre.

4. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se mantienen las normas y acuerdos internos de las universidades que sean más beneficiosos para el trabajador, en cuanto al régimen de trabajo en sábados, domingos y festivos, sin que puedan extenderse a otros supuestos más allá de lo establecido en los pactos suscritos antes de la firma de este convenio, salvo acuerdo de la CIVEA.

Artículo 59. Complemento personal.

Se establece un único complemento personal que retribuirá, de manera conjunta, todos aquellos complementos personales no contemplados en el presente convenio, que correspondan a derechos consolidados a su entrada en vigor. Este complemento tendrá el carácter de no absorbible.

Artículo 60. Complemento de dirección.

Se retribuye con este complemento las funciones de dirección de equipos de trabajo, y/o una disponibilidad horaria distinta a la habitual. Se entiende por funciones de dirección aquéllas que suponen la asunción de responsabilidad en tareas de: planificación; organización; ejecución y control.

La cuantía de este complemento será la establecida en el Anexo I del presente convenio, siendo la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral de cada Universidad, la que determine los puestos a los que procederá su asignación. En caso de que la RPT establezca como forma de provisión de alguno de estos puestos el sistema de libre designación, la cuantía del complemento tendrá el carácter de no consolidable. En caso de que el sistema de provisión sea distinto al de libre designación, la cuantía de este complemento será consolidable.

Aquellas personas que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tuviesen reconocida la categoría de director o subdirector de servicio, mantendrán esta categoría y las retribuciones correspondientes, con independencia de que en la RPT se establezca la libre designación como sistema de provisión de su puesto.

Artículo 61. Complemento de homologación.

Se establece un complemento de homologación con los requisitos y características establecidas en el acuerdo de fecha 19 de marzo de 2003, que se acompaña como Anexo al presente Convenio Colectivo.

Artículo 62. Gratificación por servicios extraordinarios.

Retribuye este concepto los servicios prestados fuera de la jornada laboral, sin que en ningún caso puedan ser, las retribuciones percibidas, fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Corresponderá a la Gerencia su determinación y autorización, informando semestralmente al Comité de Empresa de las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto.

Excepcionalmente, la Gerencia podrá contemplar el abono de este concepto de forma periódica para casos que obedezcan a una mayor dedicación, puedan presentarse durante la vigencia del presente Convenio y no encuentren acomodo en su articulado. Tales acuerdos deberán ser remitidos a la CIVEA con anterioridad a su efectivo cumplimiento.

Igualmente, las Gerencias incluirán, previa negociación con los Comité de empresa, en este concepto retributivo los

acuerdos y normativa referentes a servicios extraordinarios, adoptados en cada Universidad con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que no se encuentren regulados en el mismo.

Artículo 63. Indemnizaciones por razón del servicio.

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

2. Si por tal motivo, el trabajador utiliza su propio vehículo, la indemnización por gastos de desplazamiento será la establecida en cada momento para el personal funcionario de su Universidad.

3. La dieta o cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos de estancia o manutención por razón del servicio encomendado, será la establecida en cada momento para el personal funcionario de su Universidad.

TITULO IX

JUBILACION

Artículo 64. Jubilación obligatoria.

1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Universidad a cubrir, por los métodos establecidos en este Convenio, las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional o en otra distinta que se hubiese creado por transformación de aquélla, salvo resolución debidamente motivada de la Gerencia, previa negociación con el Comité de Empresa, conforme a lo establecido en este Convenio Colectivo.

2. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar el período de carencia necesario en la cotización a la Seguridad Social para generar el derecho a la pensión de jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dicho período de carencia, sin que en ningún caso pueda superar la edad máxima de 70 años.

3. Las Universidades realizarán las previsiones de jubilación con un año de anticipación, informando de ello al Comité de Empresa, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes, excepto en el caso establecido en el apartado 1 in fine de este artículo.

Artículo 65. 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 1194/85, de 17 de julio. La solicitud en tal sentido deberá formalizarse al menos dos meses antes de cumplir dicha edad.

Las vacantes producidas por esta causa serán cubiertas de la forma indicada en el artículo anterior.

2. Se establece un incentivo de jubilación voluntaria, que surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva, con arreglo a la siguiente escala:

a) con 60 años de edad: 7.624 €.
b) con 61 años de edad: 6.000 €.
c) con 62 años de edad: 4.575 €.
d) con 63 años de edad: 3.305 €.
e) con 64 años de edad: 2.103 €.

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

3. El incentivo contemplado en el apartado anterior, será sustituido por las cantidades que, por tal concepto, establezcan los sistemas de acción social de las Universidades, siempre que tales cantidades sean de igual o mayor cuantía que las que se contemplan en este artículo.

TITULO X

ACCION SOCIAL

Artículo 66. Acción Social.

66.1. Tienen la consideración de Acción Social todas aquellas medidas, iniciativas, actividades y programas que las Universidades de Andalucía adoptan, financian o prestan a sus empleados y familiares, más allá de la obligación de retribuir los servicios prestados, y cuya finalidad es mejorar sus condiciones educativas, culturales, sociales, y en general promover el bienestar de aquéllos.

Los fondos destinados a acción social tienen la consideración de compensatorios y vocación de universalidad en cuanto a sus destinatarios, si bien en su distribución se aplicarán criterios de renta per cápita de la unidad familiar a fin de que alcancen preferentemente a las familias más desfavorecidas.

Finalmente las ayudas de acción social tendrán carácter subsidiario y por ello no se utilizarán para atender necesidades que puedan o deban ser cubiertas con cargo a otros sistemas públicos de previsión.

En el Plan Global de Acción Social que existirá en cada Universidad se contendrán las distintas prestaciones ofertadas a los trabajadores, el porcentaje que el mismo suponga respecto de la masa salarial, y la normativa y plazo de ejecución de aquellas modalidades de acción social que deben ser objeto de convocatoria.

66.2. Beneficiarios.

Podrán acogerse a las modalidades que se contienen en el presente Convenio Colectivo o se contemplen en los planes Globales de Acción Social de cada Universidad:

1. Personal en situación de servicio activo que perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los Presupuestos de cada Universidad.

2. Personal que se encuentre en alguno de los supuestos de excedencia por cuidado de familiares (artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores) y durante el primer año de dicha situación.

3. El cónyuge y los hijos menores del trabajador. Los hijos mayores, ascendientes y otros descendientes lo serán en los términos que indique la normativa reguladora.

4. En tanto no se promulgue norma legal que regule la situación jurídica de las parejas de hecho, éstas tendrán la misma consideración que los matrimonios a efectos de la percepción de ayudas. Cada Universidad podrá ordenar su propio registro de situaciones de hecho a los únicos efectos de evitar desequilibrios y desigualdades.

5. Como principio general cuando concurran ambos cónyuges a una misma modalidad de ayuda sólo será atendida la petición de uno de ellos cuando coincidan el beneficiario para el que se solicita y la modalidad de ayuda.

6. Excepcionalmente podrán destinarse cantidades para sufragar necesidades de personal o colectivos ajenos a la Universidad que merezcan una especial atención, previo acuerdo de la Comisión de Acción Social.

66.3. Criterios de adjudicación.

1. En las modalidades de acción social no automática, el criterio principal de asignación de ayudas será inversamente proporcional al de la renta per cápita de la unidad familiar.

2. No se podrán percibir aquellas ayudas que ya se disfrutasen por cuenta de otra Administración o Empresa ya sea por el propio empleado o por su cónyuge.

3. Cada plan global de acción social establecerá los importes máximos anuales de percepción para cada trabajador que no serán de aplicación en situaciones de extraordinaria necesidad las cuales se acreditarán ante los órganos técnicos (Trabajadora Social, Servicios de Prevención/Salud....) y ante el órgano colegiado de decisión (Comisión o Subcomisión de Acción Social).

4. Los Planes Globales de cada Universidad podrán establecer criterios de proporcionalidad para el percibo de ayudas en función de la dedicación laboral de sus beneficiarios.

66.4. Presupuesto de Acción Social.

Los presupuestos de cada Universidad tenderán a alcanzar una dotación mínima anual para las distintas modalidades de acción social que debe situarse entre el 1,25% y el 1,5% de la masa salarial en la medida en que así lo permita la situación financiera de cada Universidad.

Aquellas Universidades que ya destinen una cuantía superior al 1,25%, garantizarán, como mínimo, el mantenimiento del esfuerzo actual aumentándolo con el objetivo de alcanzar el 1,5%.

Las cantidades consignadas anualmente en el capítulo I del estado de gastos de presupuesto tendrán el carácter de limitativas.

66.5. Modalidades de Acción Social:

A) Acción Social Automática.

Se define como el conjunto de medidas que constituyen un derecho universal garantizado a todo el personal de la Universidad y sus familiares, siempre y cuando reúnan los requisitos que se establezcan. Las distintas medidas de la acción social automática están destinadas principalmente a satisfacer el principio de universalidad.

Modalidades que comprende:

Compensación de Matrícula por Estudios Universitarios.
Indemnización por Fallecimiento.
Premio de Jubilación.
Complemento de Incapacidad Temporal por parte de la Universidad a fin de completar hasta el 100% las percepciones del empleado en dicha situación.

B) Acción Social No Automática.

Comprende todas aquellas medidas no incluidas expresamente en el apartado anterior que cada Universidad acordará y ejecutará mediante convocatorias y que se podrán clasificar en alguna de los siguientes grupos o áreas:

Area Educativa.
Area Asistencial.
Area de Desarrollo y Bienestar Social.
Area de Anticipos Reintegrables/Préstamos.

66.6. Enseñanza universitaria.

Los trabajadores activos y jubilados tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho de matriculación gratuita en los Centros universitarios andaluces en las mismas condiciones que los funcionarios de la Universidad. No obstante, las Universidades, en el marco de sus previsiones presupuestarias, establecerán sistemas de becas y ayudas al estudio.

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo o jubilado, los derechos anteriores a que hace referencia el párrafo anterior se mantendrán durante el curso y/o asignatura en que el beneficiario estuviera matriculado.

66.7. Indemnización por fallecimiento.

Los herederos del trabajador percibirán en concepto de indemnización por fallecimiento, la cantidad de 3.600 € incompatible con cualquier otro tipo de ayuda de la Universidad o con el cobro del seguro cuya prima haya satisfecho total o parcialmente la Universidad por esta causa, siempre que sea de igual o superior importe.

66.8. Premio de jubilación.

1. Al producirse la jubilación o declararse la situación de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez de un trabajador que tuviera al menos quince años de antigüedad reconocida en la Universidad, éste tendrá derecho a un premio por importe de mínimo de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los quince años de referencia.

2. El premio contemplado en el apartado anterior, será sustituido por las cantidades que, por tal concepto, establezcan los sistemas de acción social de las Universidades, siempre que tales cantidades sean de igual o mayor cuantía que las resultantes de este artículo.

66.9. Externalización de compromisos.

Las Universidades, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores podrán alcanzar acuerdos para la externalización de los compromisos que tuvieran asumidos en relación con las modalidades de acción social contenidas en los dos artículos anteriores.

66.10. Incapacidad temporal.

La Universidad completará las percepciones del trabajador durante la situación de Incapacidad Temporal hasta el 100% de las retribuciones mensuales mientras permanezca en esa situación.

66.11. Anticipos reintegrables.

Las Universidades podrán conceder anticipos reintegrables a su Personal Laboral fijo en las mismas condiciones que las establecidas para el resto del Personal de Administración y Servicios.

66.12. Jardín de Infancia y Guardería.

Los trabajadores tendrán en los Jardines de Infancia y Guarderías infantiles existentes en las Universidades donde presten sus servicios, los mismos derechos de admisión y régimen económico que el resto del personal de la misma Universidad.

66.13. Utilización instalaciones deportivas.

Los trabajadores tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho al uso de las instalaciones deportivas de la Universidad, en las mismas condiciones que las establecidas para el resto del personal de la Universidad.

66.14. Comisión de Acción Social.

En cada Universidad existirá una Comisión como órgano paritario de control y de interlocución y negociación con la Administración universitaria en materias de acción social. Su régimen de funcionamiento se regulará en el correspondiente reglamento de régimen interno.

La Comisión de Acción Social será competente para conocer sobre las siguientes cuestiones:

Elaboración de las líneas generales sobre las actuaciones en materia de acción social de la respectiva Universidad.

Elaboración de la propuesta de los planes anuales de acción social.

Conocer y ser informada sobre el estado de tramitación de las convocatorias de ayudas, criterios de asignación y distribución de las ayudas convocadas, así como de los recursos y reclamaciones presentados contra la resolución de aquéllas.

Proponer la distribución de los fondos de acción social de conformidad con el marco presupuestario vigente en cada momento y aprobar la redistribución de remanentes que se pudieran producir en las distintas modalidades.

Proponer un reglamento de acción social.

Seguimiento de acción social automática.

Aquellas otras materias que, relacionadas con las anteriores, se le asignen en el reglamento de acción social.

El personal laboral estará suficientemente representado en dicha comisión.

TITULO XI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 67. Derechos de los trabajadores.

1. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer en la Universidad libremente sus opiniones sobre el particular.

2. Realización de Asambleas en las Universidades previa comunicación a las Gerencias en un plazo de cuarenta y ocho horas, para las que dispondrán de cuarenta horas anuales dentro del horario de trabajo. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales legalmente constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla.

3. Las Secciones Sindicales, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, dispondrán de veinte horas anuales siempre que alcancen un índice de afiliación del diez por ciento de la plantilla laboral.

Estas horas se reducirán a diez anuales, en el caso de que el índice de afiliación sea inferior al 10%. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán contabilizadas para los convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso necesario para este tipo de asambleas será de veinticuatro horas.

4. En todo momento se garantizará el mantenimiento de servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de asambleas.

5. Los trabajadores 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.

Artículo 68. Derechos de los Comités de Empresa.

Los Comités de Empresa tendrán como mínimo los siguientes derechos:

1. Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad en función del número de trabajadores son:

- Universidad de hasta doscientos cincuenta trabajadores: 40 horas.
- Universidad de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores: 50 horas.
- Universidad de más de quinientos trabajadores: 75 horas.

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

2. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes, 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 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no requerirse la sustitución, deberá informarse, igualmente, a la Gerencia, sin que en ningún caso quede limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas.

3. Los Comités de Empresa podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales de uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la previa comunicación a la Gerencia de la Universidad. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

4. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Administración. Los miembros del Comité de Empresa y representantes de los sindicatos que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación.

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

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

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

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

Artículo 69. Informes del Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa tendrá derecho a formular propuestas o elevar informes a la Gerencia que contribuyan a la mejora del servicio.

2. Aquellos informes que el Comité de Empresa deba emitir con carácter preceptivo a tenor del presente Convenio, se entenderán favorables a la propuesta de la Gerencia en caso de transcurrir el plazo de quince días desde que se recabe formalmente sin que aquél hubiese emitido su informe escrito. Este plazo no será de aplicación durante los meses de julio y agosto.

Artículo 70. Derechos de las Centrales Sindicales y Afiliados.

1. El número de liberados sindicales correspondientes a los sindicatos firmantes será el siguiente:

- CCOO: 11 liberados.
- UGT: 7 liberados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, y sobre todo proyecto o acción de la Universidad que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

TITULO XII

MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 71. Mediación.

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

1. Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador o trabajadores, debe entenderse referido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.

2. A efectos del presente Convenio, se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia o inscripción en el registro de parejas de hecho.

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

Segunda.

Por las Universidades se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física. Todo ello, de conformidad con la legislación vigente.

Tercera.

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

Cuarta.

El número de horas de exposición corporal efectiva de los Modelos en Vivo, en clases de 2 ó 3 horas, no podrá ser superior a cuatro diarias ni a veinte semanales, no computándose a estos efectos las pausas que deban hacerse durante la exposición.

Entre clase y clase, habrá de mediar, al menos, una hora de descanso.

La permanencia en el Centro hasta completar la jornada laboral estará dedicada a la preparación de la exposición y recuperación física.

En los días que no tengan carácter de lectivos según el calendario académico aprobado por la Universidad, el Modelo en Vivo realizará los trabajos de colaboración que se le encomienden en el Centro en tareas que no impliquen especial cualificación y se correspondan con funciones de otras categorías correspondientes a su mismo grupo profesional.

Quinta.

Si por disposición legal de rango normativo superior, fuese necesario modificar alguna o algunas de las normas convencionalmente pactadas por resultar alteradas por dicha disposición, la CIVEA, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, acordará adaptar la o las normas afectadas por aquella disposición obligatoria, en los términos que la misma establezca, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dicha reforma.

Sexta.

En caso de declaración de ilegalidad, por resolución judicial firme, de alguna de las cláusulas pactadas en el presente convenio, las partes signatarias del mismo se comprometen a reunirse en el plazo de los 20 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Séptima.

Si, como consecuencia de negociaciones a nivel andaluz o de acuerdos internos previos de las Universidades, la mayor parte de los trabajadores de una determinada categoría profesional pudieran promocionarse, mediante la transformación de sus puestos, a la categoría de grupo inmediatamente superior, con los mecanismos establecidos en el presente Convenio, los mismos asumirán, además de las funciones propias de su nueva categoría profesional, las de la categoría inferior, según el anexo de funciones del presente Convenio.

Octava.

Se acuerda, a 1 de enero del año 2004, dotar las plazas necesarias para que el personal que a 31 de diciembre de 2003 ocupase plaza enclavada en categoría perteneciente al grupo de titulación V, pueda promocionarse, de conformidad con el procedimiento establecido por cada Universidad, a plaza de su misma especialidad pero de categoría enclavada en grupo de titulación IV. Igualmente, se dotarán en el año 2004 las plazas necesarias para que el personal, que a 31 de diciembre de 2003, ocupase plaza del grupo IV de bibliotecas, puedan promocionarse, de acuerdo con los pro-

cedimientos establecidos en cada Universidad, a grupo de titulación III.

Novena.

En la línea de consolidar y seguir avanzando en el proceso de homologación, las partes consideran necesario potenciar el ámbito andaluz de negociación colectiva, por lo que cualquier acuerdo de ámbito inferior, para su validez, necesitará la aprobación de la CIVEA, careciendo de ella los no ratificados. Quedan exceptuados de este requisito los acuerdos de desarrollo previstos en el propio convenio. Sometido un acuerdo de ámbito inferior a la CIVEA, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de un mes, en caso contrario, se considerará ratificado. El plazo de un mes contará a partir del día siguiente a la fecha de registro de entrada en la Secretaría de la CIVEA.

Décima.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las Universidades revisarán sus RPTs con el fin de adaptar los puestos de trabajo a las nuevas categorías existentes y a su definición de funciones, avanzando en la homologación de las estructuras de plantilla, estableciéndose los puestos de trabajo de Encargado de Equipo que se consideren necesarios.

Asimismo, se adecuarán los modelos de plantilla de las distintas Universidades para que en el proceso de reducción de grupos se vayan corrigiendo su incidencia y efectos sobre los trabajadores que se encontrasen adscritos a los correspondientes grupos con anterioridad a los acuerdos firmados en cada Universidad.

Decimoprimera.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación, además de lo establecido en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo: a) los Profesores del Instituto de Idiomas de la Universidad de Sevilla y b) los Profesores de Relaciones Laborales de la Universidad de Granada que estuvieran incluidos en el ámbito de aplicación del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

Decimosegunda.

El personal que a fecha 31 de diciembre de 2001, estuviese percibiendo, en concepto de antigüedad, trienios correspondientes al grupo IV de clasificación profesional, continuará percibiendo la cuantía consolidada a la fecha anteriormente citada, con los incrementos que se establezcan anualmente en la respectiva Ley de Presupuestos.

A partir de 1 de enero de 2002, los trienios que se perfeccionen en el grupo IV, se retribuirán en la cuantía que se establece en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Decimotercera.

El personal que a 1 de enero de 2003 no incremente sus retribuciones globales (excluidos trienios y complemento de homologación, en su caso), respecto al año 2002 en un mínimo de un 2,7%, percibirá un complemento personal absorbible por la diferencia durante el año 2003.

Decimocuarta.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se ratifican en el acuerdo de fecha 19 de marzo de 2003, sobre complemento de productividad y mejora de la gestión y los servicios públicos para el personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas.

Decimoquinta.

Los acuerdos, normas y derechos más beneficiosos del personal laboral, existentes en las distintas Universidades a fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y que no hayan podido ser homologados, serán respetados, sin merma salarial, en cada Universidad.

Decimosexta.

Las bases de las convocatorias de los procesos selectivos, se ajustarán a los criterios generales que se determinen por la CIVEA.

Decimoséptima.

Los trabajadores provenientes del Cuerpo de Maestros de Taller o Laboratorio y Capataces de Escuelas Técnicas, encuadradas en el grupo B de personal funcionario y declarado a extinguir por la Ley de Reforma Universitaria 11/1983, en su disposición transitoria 5.º, apartado 6 y que en su día su contrato se transformó en contrato laboral en las mismas condiciones que las que se exigían para la contratación administrativa quedarán integrados en este convenio como Maestros de Taller. Sus funciones serán Titulado de grado medio de apoyo a la docencia e investigación.

DISPOSICION TRANSITORIA

En aquellas Universidades en las que existan procesos de provisión de vacantes en desarrollo a la fecha de la firma del presente Convenio, éstos seguirán vigentes hasta la fecha de su terminación.

ANEXO I

SALARIO BASE 2003

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENS.	SALARIO BASE ANUAL
Grupo I	1.343,73	20.155,91
Grupo II	1.132,12	16.981,76
Grupo III	990,35	14.855,27
Grupo IV	866,35	12.995,20
Grupo V	819,74	12.296,07

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD 2003

GRUPO PROFESIONAL	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Grupo I	39,49	592,35
Grupo II	31,60	474,00
Grupo III	23,72	355,80
Grupo IV	23,72	355,80
Grupo V	11,88	178,20

COMPLEMENTO DE DIRECCION

GRUPO/FUNCIÓN	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
T. Superior Director	410,80	4.929,60
T. Superior Subdirector	196,84	2.362,10
T. G. Medio Director	303,82	3.645,85
T. G. Medio Subdirector	154,05	1.848,60

Complemento de homologación.

217,29 euros anuales, excepto para el personal de las Universidades de Cádiz y Granada.

COMPLEMENTO DE CATEGORIA E INDEMNIZACION POR DESGASTE DE VESTUARIO

COMPLEMENTO DE CATEGORÍA E INDEMNIZACIÓN POR DESGASTE DE VESTUARIO

GRUPO I CATEGORÍA	CMPTO. CATEGORÍA		VESTUARIO
	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL	VALOR ANUAL
T.S. Apoyo a la Docencia e Investigación	846,25	10.154,98	211,39
T.S. Servicio Técnico de Obras, Equipamiento y Manten.	715,96	8.591,53	211,39
T.S. de Prensa e Información	715,96	8.591,53	211,39
T.S. Deportes	715,96	8.591,53	281,86
Titulado Superior Informática (a extinguir)	715,96	8.591,53	211,39
Profesor Instituto de Idiomas	715,96	8.591,53	211,39
T.S. Administración (a extinguir)	715,96	8.591,53	211,39
Titulado Superior	715,96	8.591,53	211,39
T.S.Actividades Culturales	715,96	8.591,53	211,39
T.S.Prevención	846,25	10.154,98	211,39

GRUPO II CATEGORÍA	CMPTO. CATEGORÍA		VESTUARIO VALOR ANUAL
	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL	
T.G.M. Apoyo a la Docencia e Investigación	686,34	8.236,11	281,86
T.G.M. Escuelas Infantiles	570,34	6.844,03	281,86
T.G.M. Actividades Culturales	570,34	6.844,03	211,39
Trabajador Social	570,34	6.844,03	211,39
T.G.M. Medios Audiovisuales	570,34	6.844,03	211,39
T.G.M. Deportes	570,34	6.844,03	281,86
T.G.M. de Prensa e Información	570,34	6.844,03	211,39
T.G.M. Servicio Técnico de Obras, Equipamiento y Manteni.	570,34	6.844,03	211,39
Titulado Grado Medio Informática (a extinguir)	570,34	6.844,03	211,39
Titulado Grado Medio Administración (a extinguir)	570,34	6.844,03	211,39
Titulado Grado Medio	570,34	6.844,03	211,39
T.G.M. Prevención	686,34	8.236,11	211,39

GRUPO III CATEGORÍA	CMPTO. CATEGORÍA VALOR MENSUAL	 VALOR ANUAL	VESTUARIO VALOR ANUAL
Encargado de Equipo	573,11	6.877,32	422,79
Encargado de Equipo de Conserjería	483,83	5.805,98	422,79
Téc. Especialista Serv. Técnico Obras, Equip. Y Manteni.	444,73	5.336,82	422,79
Conductor Mecánico	444,73	5.336,82	422,79
Técnico Especialista Laboratorio	444,73	5.336,82	281,86
Técnico Especialista Artes Gráficas	444,73	5.336,82	281,86
Técnico Especialista Reprografía y Publicaciones	355,46	4.265,48	281,86
Técnico Especialista Hostelería	355,46	4.265,48	422,79
Coordinador de Servicios de Conserjería	355,46	4.265,48	422,79
Técnico Especialista Medios Audiovisuales	355,46	4.265,48	281,86
Técnico Especialista Escuelas Infantiles	355,46	4.265,48	281,86
Delineante	355,46	4.265,48	211,39
Interprete / Informador	355,46	4.265,48	211,39
Técnico Especialista Actividades Culturales	355,46	4.265,48	211,39
Técnico Especialista Deportes	355,46	4.265,48	281,86
Técnico Especialista de Prensa e Información	355,46	4.265,48	211,39
Técnico Especialista de Almacén	355,46	4.265,48	281,86
Técnico Especialista de Telecomunicaciones	355,46	4.265,48	422,79
Técnico Especialista Biblioteca, Archivo y Museos	355,46	4.265,48	281,86
Operador (a extinguir)	355,46	4.265,48	211,39
Técnico Especialista Administración (a extinguir)	355,46	4.265,48	211,39
Maestro de Taller (a extinguir)	444,73	5.336,82	281,86
Técnico Especialista Prevención	444,73	5.336,82	211,39
Técnico Especialista	355,46	4.265,48	211,39

GRUPO IV CATEGORÍA	CMPTO. CATEGORÍA VALOR MENSUAL	 VALOR ANUAL	VESTUARIO VALOR ANUAL
Técnico Auxiliar Servicio Técnico de Obras, Equip. y Manten.	242,27	2.907,29	422,79
Técnico Auxiliar de Seguridad (a extinguir)	242,27	2.907,29	422,79
Motorista	242,27	2.907,29	422,79
Técnico Auxiliar de Laboratorio	242,27	2.907,29	281,86
Modelo en Vivo	242,27	2.907,29	281,86

GRUPO IV CATEGORÍA	CMPTO. CATEGORÍA		VESTUARIO VALOR ANUAL
	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL	
Socorrista	242,27	2.907,29	281,86
Técnico Auxiliar de Hostelería	242,27	2.907,29	422,79
Técnico Auxililar de Reprografía y Publicaciones	242,27	2.907,29	281,86
Técnico Auxiliar del Servicio de Conserjería	242,27	2.907,29	422,79
Técnico Auxiliar Medios Audiovisuales	242,27	2.907,29	281,86
Técnico Auxiliar Bibliotecas, Archivos y Museos	242,27	2.907,29	281,86
Técnico Auxiliar Instalaciones Deportivas	242,27	2.907,29	422,79
Técnico Auxiliar de Limpieza	242,27	2.907,29	422,79
Técnico Auxiliar de Almacén	242,27	2.907,29	281,86
Telefonista	242,27	2.907,29	422,79
Técnico Auxiliar de Administración (a extinguir)	242,27	2.907,29	211,39
Auxiliar de Grabación (a extinguir)	242,27	2.907,29	211,39

GRUPO V CATEGORÍA	CMPTO. CATEGORÍA		VESTUARIO VALOR ANUAL
	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL	
Ayudante Oficio Servicio Técnico de Obras, Equip. Y Manten.	212,67	2.552,07	422,79
Ayudante Servicios de Limpieza	149,45	1.793,37	422,79
Ayudante Servicio de Conserjería	149,45	1.793,37	422,79

Los incrementos retributivos para los años 2004, 2005 y 2006, serán los que a continuación se establecen y se llevarán a efecto por el orden siguiente:

- Incrementos retributivos año 2004.

1. Incremento del 2% en el Complemento de Categoría.
2. Incremento de 217,29 € anuales en el Complemento de Homologación, excepto para las Universidades de Cádiz y Granada.
3. Incremento igual al establecido en la Ley de Presupuestos de Estado para 2004 para el personal funcionario.

Incrementos retributivos año 2005.

1. Incremento del 5% en el Complemento de Categoría.
2. Incremento de 217,29 € anuales en el Complemento de Homologación, excepto en las Universidades de Cádiz y Granada.
3. Incremento igual al establecido en la Ley de Presupuestos del Estado para 2005 para el personal funcionario.

Incrementos retributivos año 2006.

1. Incremento del 5% en el Complemento de Categoría.
2. Incremento del Complemento de Homologación, que permita su equiparación con la cuantía percibida, por el mismo concepto retributivo, en la Universidad de Cádiz.
3. Incremento igual al establecido en la Ley de Presupuestos del Estado para 2006 para el personal funcionario.

Respecto de la periodificación del pago del complemento de homologación, se entenderá sin perjuicio de que las posibilidades presupuestarias de cada Universidad permitan otra distribución temporal.

Las Universidades que ya abonen a sus trabajadores el citado complemento por cuantía inferior, incrementarán ésta en el ejercicio 2006, salvo que sus posibilidades presupuestarias permitan hacerlo con antelación.

ANEXO II

CATEGORIAS PROFESIONALES POR GRUPOS DE TITULACION

Definición de funciones por categorías profesionales.

Grupo I.

- Titulado Superior Director de Servicio (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña funciones de estudio, informe, asesoramiento y propuesta de carácter superior, teniendo la responsabilidad de la decisión, dirección y ejecución, coordinación y control del trabajo de las diferentes unidades integradas en un Servicio de la Universidad.

- Titulado Superior Subdirector de Servicio (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña funciones de colaboración, suplencia y sustitución del Director del Servicio, del que depende y ante el que es responsable.

- Titulado Superior de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el

ámbito un Servicio General de Investigación o de un Centro o Departamento, un puesto de trabajo de apoyo a la docencia e investigación que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado Superior de Servicios Técnicos de Obras, Equipamiento y Mantenimiento.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el ámbito de un Servicio Técnico de Obras, Equipamiento y Mantenimiento, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado Superior de Prensa e Información.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el ámbito de un Gabinete de Comunicación, Prensa e Información, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado Superior de Deportes.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el ámbito de un Servicio de Deportes, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones de planificación, programación, ejecución y supervisión, y aquellas otras para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado Superior Informática (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el ámbito de un Servicio de Informática, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones de análisis, diseño y puesta en marcha del sistema de aplicaciones y/o comunicaciones, y aquellas otras para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Profesor Instituto de Idiomas.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica requerida para ella, imparte docencia en Centros de carácter universitarios especializados en la enseñanza de idiomas.

- Titulado Superior de Administración (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el ámbito de la gestión burocrática, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado Superior de Prevención de Riesgos Laborales.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el ámbito de un Servicio de Prevención, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de alguna o algunas de las especialidades (higiene, medicina del trabajo, seguridad, ergonomía-psicosociología)) previstas en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado Superior de Actividades Culturales.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña en el ámbito de las Actividades Culturales, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones de planificación, programación, ejecución y supervisión, y aquellas otras para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado Superior.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado superior, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello, en el ámbito de la Administración universitaria no comprendidos en alguna de las restantes categorías de este grupo profesional.

Grupo II.

Titulado de Grado Medio Director de Servicio (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña funciones de estudio, informe, asesoramiento y propuesta de carácter técnico, teniendo la responsabilidad de la decisión, dirección y ejecución, coordinación y control del trabajo de las diferentes unidades integradas en un Servicio de la Universidad.

- Titulado de Grado Medio Subdirector de Servicio (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña funciones de colaboración, suplencia y sustitución del Director del Servicio, del que depende y ante el que es responsable.

- Titulado de Grado Medio de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito de un Servicio General de Investigación o de un Centro o Departamento, un puesto de trabajo de apoyo a la docencia e investigación que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones de supervisión, gestión y ejecución, y aquellas otras para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado de Grado Medio de Escuelas Infantiles.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito de las Escuelas Infantiles, un puesto de trabajo que exige la posesión de la titulación de grado medio y comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado de Grado Medio de Prevención de Riesgos Laborales.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito de un Servicio de Prevención, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado de Grado Medio de Actividades Culturales.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito de las Actividades Culturales, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado de Grado Medio de Medios Audiovisuales.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito de los Medios Audiovisuales y Nuevas Tecnologías, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado de Grado Medio de Deportes.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito de un Servicio de Deportes, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones de colaboración, ejecución, control y coordinación, y para aquellas otras para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado de Grado Medio de Prensa e Información.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña en el

ámbito de un Gabinete de Comunicación, Prensa e Información, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado de Grado Medio de Servicios Técnicos de Obras, Equipamiento y Mantenimiento.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito de los Servicios Técnicos de Obras, Equipamiento y Mantenimiento, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Trabajador Social.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito de la Administración Universitaria, funciones de responsabilidad de información, valoración, orientación y gestión de demandas y problemática sociales para las que está facultado en virtud del título requerido para ello.

- Titulado Grado Medio Informática (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito de un Servicio de Informática, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones de programación y ejecución, y aquellas otras para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado de Grado Medio de Administración (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña en el ámbito de gestión burocrática, un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

- Titulado de Grado Medio.

Es el trabajador o trabajadora que, estando en posesión de titulación académica de grado medio, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello, en el ámbito de la Administración universitaria no comprendidos en alguna de las restantes categorías de este grupo profesional.

Grupo III.

- Encargado de Equipo.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos, además de las funciones propias de su especialidad, asume funciones de dirección sobre equipos de trabajo y en materia de prevención de riesgos laborales respecto a los trabajadores a su cargo, coordinando, organizando y controlando a un grupo no inferior a cinco personas, incluido el propio encargado y excepcionalmente en número inferior en aquellos casos que por razones especiales determine la Relación de Puestos de Trabajo.

- Encargado de Equipo de Conserjería.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos, además de las funciones propias del Coordinador de Servicios, asume funciones de dirección sobre equipos de trabajo de conserjería y en materia de prevención de riesgos laborales, coordinando, organizando y controlando a un grupo no inferior a cinco personas, incluido el propio encargado y excepcionalmente en número inferior en aquellos casos que por razones especiales determine la Relación de Puestos de Trabajo.

- Técnico Especialista de Servicios Técnicos de Obras, Equipamiento y Mantenimiento.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de mantenimiento y reparaciones de las instalaciones y dependencias.

- Conductor mecánico.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos y los correspondientes permisos de conducción tiene encomendadas las funciones de conducción de vehículos, mantenimiento y reparación básica de los mismos, así como carga y descarga de las mercancías y transporte.

- Técnico Especialista de Laboratorio.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos de normas y procedimientos analíticos y específicos, así como de técnicas de experimentación de campo, realizan, con el manejo de aquellos aparatos que sean precisos, las funciones especializadas propias de su oficio en el ámbito de un Servicio General de Investigación o de un Centro o Departamento.

- Técnico Especialista de Artes Gráficas.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de control, organización y ejecución de los montajes fotográficos, ilustrativos o impresos.

- Técnico Especialista en Reprografía y Publicaciones.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de organización, control y ejecución de los Servicios de Reprografía y Publicaciones propias de su oficio.

- Técnico Especialista en Hostelería.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de organización, control y ejecución de los menús y supervisión de las cocinas y comedores.

- Coordinador de Servicios de Conserjería.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de coordinación, organización y control de las Conserjerías y servicios de limpieza y vigilancia, junto a la supervisión de las dependencias a su cargo.

Técnico Especialista de Medios Audiovisuales.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de organización, control y producción de los montajes de audiovisuales y aplicación de nuevas tecnologías, así como la reparación básica del material.

- Técnico Especialista de Escuelas Infantiles.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de ejecución de los programas educativos y educación y cuidado de un grupo de niños.

- Delineante.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendada la función especializada de trazado de planos.

- Intérprete-Informador.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de atención al público en los cursos de extranjeros o a los alumnos extranjeros en los Centros o unidades correspondientes y traducción del material que se le encomiende.

- Técnico Especialista de Actividades Culturales.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de ejecución, control y evaluación de las actividades socio-culturales.

- Técnico Especialista de Deportes.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de ejecución, control y evaluación de las actividades físico-deportivas.

- Técnico Especialista de Prensa e Información.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funcio-

nes especializadas de relaciones con los medios de comunicación, distribución de publicaciones y recogida de extractos de prensa.

- Técnico Especialista de Almacén.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de organización, control y supervisión del funcionamiento del almacén.

- Técnico Especialista de Telecomunicaciones.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos y la conveniente especialización, está encargado de la utilización de los sistemas de comunicaciones telefónicas y de la explotación de los datos derivados de los mismos.

- Técnico Especialista de Biblioteca, Archivo y Museo.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos y la conveniente especialización, tiene encomendadas las funciones especializadas de ordenación, conservación, préstamo y archivo de fondos bibliográficos y documentales, así como de información al usuario.

- Operador (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de manejo, gestión y control de los equipos informáticos, así como de atención a los usuarios.

- Técnico Especialista de Administración (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de tramitación y gestión burocrática de los asuntos administrativos.

- Técnico Especialista de Prevención de Riesgos Laborales.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas de ejecución y control de las actividades o medidas adoptadas o previstas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad.

- Técnico Especialista.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones especializadas para las que están facultados en virtud del título que poseen o experiencia laboral equivalente, en el ámbito de la administración universitaria, no comprendidos en alguna de las restantes categorías de este grupo profesional.

Grupo IV.

- Técnico Auxiliar de Servicios Técnicos de Obras, Equipamiento y Mantenimiento.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de mantenimiento y reparación de las instalaciones y dependencias.

- Técnico Auxiliar de Seguridad (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de cuidado de la seguridad, vigilancia y control del acceso a los edificios y espacios abiertos de la Universidad.

- Motorista.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos y el correspondiente permiso de conducción, tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de recogida y entrega de correspondencia, documentación y paquetería oficial, así como cuidado del vehículo que tiene a su cargo.

- Técnico Auxiliar de Laboratorio.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de ordenación, manejo, mantenimiento y conservación de los equipos y materiales necesarios para la investigación y la docencia práctica.

- Modelo en Vivo.

Es el trabajador o trabajadora que con la vestimenta o en la forma adecuada, posa en los estudios de Bellas Artes para las prácticas de dibujo o escultura artística.

- Socorrista.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de prestación de primeros auxilios y supervisión del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene de las instalaciones a su cargo.

- Técnico Auxiliar de Hostelería.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de preparación de las comidas y cuidado de las condiciones de limpieza, higiene y funcionamiento de las instalaciones.

- Técnico Auxiliar en Reprografía y Publicaciones.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de atención, manejo, conservación y mantenimiento de los equipos del servicio de reprografía y publicaciones.

- Técnico Auxiliar de Servicios de Conserjería.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de vigilancia y control de los edificios y dependencias, incluyendo las aulas de informática, distribución del correo y atención e información al público, así como labores auxiliares en las actividades necesarias para el funcionamiento normal del área de conserjería

- Técnico Auxiliar de Medios Audiovisuales.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de uso, control, custodia, montaje y mantenimiento básico de los aparatos y materiales audiovisuales.

- Técnico Auxiliar de Biblioteca, Archivo y Museo.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de ordenación, conservación, préstamo y archivo de fondos bibliográficos y documentales, así como de información al usuario.

- Técnico Auxiliar de Instalaciones Deportivas.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de mantenimiento, conservación, control y vigilancia del acceso, uso y funcionamiento de las instalaciones y material deportivo.

- Técnico Auxiliar de Almacén.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de vigilancia, control y supervisión de las instalaciones y material, así como de entrega y recogida de éste.

- Telefonista.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de realización de comunicaciones telefónicas y control de los sistemas de comunicaciones telefónicas.

- Técnico Auxiliar de Administración (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de tramitación y gestión burocrática de los asuntos administrativos.

- Auxiliar de Grabación (a extinguir).

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de introducción y obtención de información mediante sistemas informáticos.

- Técnico Auxiliar de Limpieza.

Es el trabajador o trabajadora que con suficientes conocimientos técnicos y prácticos tiene encomendadas las funciones de carácter complementario y auxiliar de mantenimiento de las condiciones de salubridad, desinfección y aseo de las instalaciones.

Grupo V.

- Ayudante de Oficios de Servicios Técnicos de Obras, Equipamiento y Mantenimiento.

Es el trabajador o trabajadora que con conocimientos prácticos elementales, tiene encomendadas las funciones de carácter básico de mantenimiento y reparación elemental de las instalaciones y dependencias.

- Ayudante de Servicios de Limpieza.

Es el trabajador o trabajadora que con conocimientos prácticos elementales, tiene encomendadas las funciones de carácter básico de mantenimiento de las condiciones de salubridad, desinfección y aseo de las instalaciones, de acuerdo con los procedimientos e instrucciones establecidas.

- Ayudante de Servicios de Conserjería.

Es el trabajador o trabajadora que con conocimientos prácticos elementales, tiene encomendadas las funciones de carácter básico de vigilancia de los edificios y dependencias, distribución del correo y atención e información al público.

ANEXO III

REGIMEN DISCIPLINARIO

1. Los trabajadores y trabajadoras pueden ser sancionados por el Rector, en virtud de incumplimientos laborales según la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Anexo.

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

A) Son faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o falta de atención en el cumplimiento de las tareas.
3. La no comunicación con la antelación debida de la falta de asistencia por causa justificada, si no se prueba la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en el plazo de un mes natural.
5. La falta de cuidado en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
6. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o falta de atención inexcusable.

B) Son faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes e 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.
3. La desconsideración con el público en el desempeño del trabajo.
4. El incumplimiento o el abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales en el trabajo establecidas.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días en un mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante cinco días o más en un mes y menos de diez.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada en dos jornadas laborales en un mes.
8. La simulación de enfermedad o accidente por un tiempo inferior a tres días.
9. La simulación o el encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación a sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
12. El desempeño de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad, siendo compatible.
13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.
14. La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan habido sanciones por aquéllas.

C) Son faltas muy graves las siguientes:

1. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.
2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. El acoso sexual, sobre todo cuando va acompañado de abuso de autoridad por ser efectuado por un/a superior a una persona subordinada laboralmente.
4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
5. La desobediencia manifiesta.
6. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
7. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un mes.
8. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días en un mes, o durante más de veinte días en un trimestre.
9. El desempeño de actividades públicas o privadas incompatibles con el ejercicio del puesto público.
10. La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de cuatro meses.

2. Por razón de las faltas a que se refiere el apartado anterior, que siempre se comunicarán por escrito, procede imponer las siguientes sanciones:

A) Por faltas leves:

1. Amonestaciones por escrito.
2. Suspensión de sueldo y empleo hasta dos días.

Las sanciones por faltas leves requieren la comunicación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de sueldo y empleo de tres días a un mes.
2. Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de sueldo y empleo de uno a tres meses.
2. Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de dos a tres años.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requieren la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se tiene que comunicar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a la persona interesada, a quien se ha de dar audiencia, y serán escuchados aquéllos.

Las faltas leves prescriben a los diez días; las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de ellas y en todo caso a los seis meses después de haberse cometido. Estos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración del expediente, en conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador o trabajadora expedientado.

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

Todo trabajador o trabajadora puede dar cuenta por escrito, personalmente o mediante sus representantes, de los actos que impliquen faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Universidad, a través del órgano directivo al que se encuentre adscrito la persona interesada, abrirá la información oportuna e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, en el cual intervendrán la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal, y se informará de ello a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a la CIVEA.

No se pueden imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores o trabajadoras, o multa de haber.

La cancelación de las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves se anotarán en el expediente personal al año, tres años o cinco años, respectivamente, desde la fecha de su cumplimiento, a petición previa de la persona interesada.

ANEXO IV

PROCEDIMIENTO ARBITRAL

1. Los procesos arbitrales se iniciarán conforme a lo establecido en este Convenio en los supuestos que expresa y específicamente así se señale en el articulado del mismo.

2. Están legitimados para iniciar el procedimiento de arbitraje:

- El Gerente de la Universidad, o persona en quien delegue.
- El Presidente del Comité de Empresa, o miembro en quien delegue.

3. La instancia de arbitraje podrá requerirse por cualquiera de las partes, sirviendo la firma de este Convenio como el acuerdo previo de someterse a dicho procedimiento.

4. En caso de que se inicie, de forma simultánea, el proceso por parte de más de una instancia, se unificará el arbitraje en un solo proceso.

5. Al solicitar el Arbitraje, las partes podrán designar un Arbitro. Si no se hubiese efectuado designación expresa de Arbitro, se solicitará a la Presidencia de la CIVEA, la cual, acordará la remisión a los intervinientes de la lista de miembros que integran el Colegio Arbitral, elaborada de conformidad con el procedimiento establecido en el apartado siguiente, a fin que, de común acuerdo, designen el o los Arbitros que deban dirimir la controversia. En caso de que se opte por designar varios Arbitros para su actuación conjunta, el número de éstos será de tres. Una vez efectuada dicha designación, se le notificará al Arbitro o Arbitros en el día siguiente hábil.

6. De no producirse acuerdo unánime de las partes acerca de la designación de los árbitros la representación de las Universidades y de los trabajadores en la CIVEA, propondrán, respectivamente, un listado de 100 trabajadores de las Universidades con titulación universitaria, que no podrán pertenecer al equipo de personal de la Gerencia, Equipo de gobierno, ni a Juntas de Personal Funcionario, ni acogidos a este Convenio, ni ostentar cargo sindical. Se considerarán árbitros las personas que coincidan en los dos listados. En caso de no existir coincidencias en número igual o superior a 10, se propondrá tantas tandas de trabajadores hasta que se alcance el número establecido anteriormente.

El árbitro o árbitros, en el caso de no ser designado de mutuo acuerdo entre las partes, se designará por sistema de sorteo entre la lista consensuada por el procedimiento establecido en el párrafo anterior. Oirá a las partes, mediará entre ellas para que consigan un acuerdo y, en caso de que no fuera posible, dictará un laudo de obligado cumplimiento para las partes en el plazo de diez días.

7. Cualquiera de las partes podrá proponer la recusación del Arbitro designado, si en el transcurso del procedimiento sobreviniera alguna causa inhabilitante, o la misma hubiese sido desconocida en el momento de la designación, que pudiese alterar su objetividad.

8. Sobre la recusación resolverá la CIVEA, notificándolo a las partes. De aceptarse la recusación, deberá nombrarse un nuevo Arbitro a quien se le dará traslado de las actuaciones desarrolladas hasta ese momento.

9. Eficacia: Los Laudos Arbitrales, que en el caso de que hubiesen intervenido tres Árbitros deberán contar con el acuerdo mayoritario, serán de obligado cumplimiento por todas las partes intervinientes.

10. Recursos: Los Laudos Arbitrales podrán ser impugnados ante el Orden Social de la Jurisdicción en los términos previstos en el art. 91, párrafo 40 del Estatuto de los Trabajadores, dentro del plazo de un mes siguiente a su recepción por la o las partes demandantes.

Anexo que se incluye:

Acuerdo para la percepción del Complemento de Homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas.

Sevilla, 24 de septiembre de 2003

Por la Universidad de Almería
Por la Universidad de Córdoba
Por la Universidad de Huelva
Por la Universidad de Málaga
Por la Universidad de Sevilla
Por Comisiones Obreras
Por la Universidad de Cádiz
Por la Universidad de Granada
Por la Universidad de Jaén
Por la Universidad de Pablo de Olavide
Por la Universidad Internacional de Andalucía
Por la Unión General de Trabajadores

ANEXO II

ACUERDO ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CCOO, CSI-CSIF Y UGT Y LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS, BAJO LA COORDINACION DE LA CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA, PARA LA PERCEPCION DEL COMPLEMENTO DE HOMOLOGACION DEL PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS ANDALUZAS

Primero. Se establece este complemento de nivelación de las condiciones retributivas del Personal de Administración y Servicios de las Universidades públicas de Andalucía. Este complemento retribuye la asistencia al trabajo y el cumplimiento horario de 35 horas semanales. Su cuantía se fija en 869,16 € anuales (en euros de 2003) con la distribución siguiente:

Año 2003: 217,29 €.
Año 2004: 217,29 €.
Año 2005: 217,29 €.
Año 2006: 217,29 €.

Todo ello sin perjuicio de que las posibilidades presupuestarias de cada Universidad permitan otra distribución temporal.

Segundo. Las Universidades que ya abonen a sus trabajadores el citado complemento por cuantía inferior, incrementarán ésta en el ejercicio 2006, salvo que sus posibilidades presupuestarias permitan hacerlo con antelación.

Tercero. El período de cómputo y abono de este complemento será como mínimo trimestral. Excepcionalmente las Universidades que actualmente no lo abonan, lo harán en una sola paga en el mes de noviembre del presente año.

Cuarto. Para la percepción del citado complemento el PAS estará obligado al cumplimiento de 190 jornadas de trabajo efectivo en cómputo anual, o en la proporción correspondiente en los casos de contratación de duración determinada.

Las Gerencias de las Universidades harán publica antes del inicio del año natural la distribución del número de jornadas objeto de cumplimiento en cada uno de los períodos objeto de liquidación.

Se consideran excepciones al cumplimiento de dicho cómputo las siguientes causas justificadas:

- Ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencias posthospitalarias.
- Licencia por maternidad.
- Accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Ejercicio de la función de representación de los trabajadores.
- Los trabajadores y trabajadoras mayores de 60 años que acrediten a través de los respectivos servicios de prevención padecer enfermedad crónica o degenerativa.

Todo ello sin perjuicio de lo previsto en los acuerdos que para permisos y licencias se establezcan a nivel andaluz.

Quinto. El incumplimiento de las jornadas previstas dará lugar a las siguientes reducciones sobre la cuantía de cada período, con arreglo a los siguientes criterios, establecidos en cómputo anual:

1. Por el cumplimiento de 180 a 189 jornadas se deducirá el 60% de este complemento.
2. Por el cumplimiento de 170 a 179 jornadas se deducirá el 80% de este complemento.
3. Por el cumplimiento de 169 jornadas o menos se deducirá el 100% de este complemento.

Sexto. Las cantidades que eventualmente no hayan sido abonadas por los conceptos anteriores, generarán un fondo, que será redistribuido linealmente entre aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan cumplido las 190 jornadas.

Séptimo. Los trabajadores y trabajadoras tendrán una disponibilidad de 30 horas anuales, fuera de su jornada, cuya realización podrá ser demandada por las Gerencias en función de las necesidades de los servicios, sin perjuicio de su compensación a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora realizada, a disfrutar cuando las necesidades de los servicios lo permita.

Octavo. Las Universidades quedan habilitadas en virtud del presente acuerdo para la implantación de sistemas de control de presencia a fin de controlar el cumplimiento del horario.

Por la Consejera de Educación y Ciencia
Por la Universidad de Cádiz
Por la Universidad de Granada
Por la Universidad de Jaén
Por la Universidad de Pablo de Olavide
Por la Universidad Internacional de Andalucía
Por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios
Por la Universidad de Almería
Por la Universidad de Córdoba
Por la Universidad de Huelva
Por la Universidad de Málaga
Por la Universidad de Sevilla
Por Comisiones Obreras
Por la Unión General de Trabajadores

RESOLUCION de 28 de enero de 2004, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan competencias en materia de instalaciones de gas en las Delegaciones Provinciales de la Consejería.

El Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de gas natural, de desarrollo de la Ley 34/1998, del Sector Hidrocarburos, establece en su Título IV los procedimientos para la autorización de las instalaciones de almacenamiento, regasificación, transporte y distribución de gas.

Aun cuando los procedimientos regulados en el referido Título IV son de aplicación a las instalaciones cuya competencia corresponde a la Administración General del Estado, en la Disposición Final Primera del Real Decreto 1434/2002, se establece el carácter de básico del mismo, indicando que los Capítulos II, III y IV serán de aplicación únicamente a la Administración General del Estado. Por otra parte se consideran básicos aquellos artículos relativos a servidumbres de expropiación forzosa, y hay que destacar la íntima conexión entre los procedimientos de autorización y los de expropiación.

El referido Real Decreto 1434/2002, en su Disposición Derogatoria Unica, deja sin efecto el Decreto 2913/1973, de 26 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, en los aspectos regulados por este Real Decreto, y como quiera que en la Comunidad Autónoma de Andalucía, a falta de normativa propia, la distribución de competencias entre el Centro Directivo de la Consejería con competencias en materia de energía y los órganos provinciales se ha venido rigiendo por la normativa citada que ahora se deroga, esta cuestión ha de replantearse en base a lo regulado en el Real Decreto 1434/2002.

El Título IV, de esta última Disposición, en su artículo 69, atribuye a la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio de Economía el ejercicio de las competencias para el otorgamiento de autorizaciones administrativas para la construcción, modificación, explotación, transmisión y cierre de las instalaciones comprendidas en la red básica de gas natural, transporte secundario y distribución de gas natural cuando su aprovechamiento afecte a más de una Comunidad Autónoma o cuando el transporte o distribución salga del ámbito territorial de una de ellas.

Por otra parte, el artículo 69 del citado Real Decreto indica que la tramitación de los expedientes de autorizaciones administrativas, de reconocimiento en concreto de la utilidad pública y de aprobación de proyecto de ejecución de instalaciones gasistas será llevada a cabo por las Direcciones de las áreas o, en su caso, dependencias de Industria y Energía de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno de las provincias donde radique la instalación. En todo caso corresponderá a las Direcciones de las áreas o, en su caso, dependencias de Industria y Energía de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno de las provincias donde radique la instalación, el levantamiento de las actas de puesta en servicio tanto de las nuevas instalaciones como sus ampliaciones y modificaciones.

De conformidad con lo previsto en la Disposición Final Segunda de la Ley 6/1983, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para las instalaciones de transporte y distribución de gas canalizado cuya competencia corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en virtud de lo establecido en el párrafo anterior y examinada la equivalencia con los órganos indicados, la competencia para otorgar las autorizaciones administrativas corresponde a esta Dirección General. Las Delegaciones Provinciales de la Consejería tendrán encomendadas la tramitación de los respectivos expedientes y la puesta en servicio de las instalaciones.

Ahora bien, esta nueva reordenación de atribuciones restaría agilidad y eficacia a las actuaciones de los órganos y unidades administrativas implicadas, en detrimento de un reparto racional de tareas administrativas. Por ello, esta Dirección General de Industria, Energía y Minas considera conve-