



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

**(Suscrito con fecha 23 de diciembre de 2003, BOR de 11-03-04. Incluye
modificación acordada con fecha el 23 de marzo de 2012)**

ÍNDICE

Capítulo I

Determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan

Capítulo II

Ámbito y vigencia

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Vigencia, duración y revisión salarial

Artículo 5. Prórroga y denuncia

Artículo 6. Prelación de normas

Artículo 7. Compensación y absorción

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Artículo 9. Publicidad del convenio

Capítulo III

Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Seguimiento (C.P.I.E.S)

Artículo 10. Constitución

Artículo 11. Composición

Artículo 12. Convocatoria

Artículo 13. Funciones

Artículo 14. Derechos y deberes

Artículo 15. Procedimiento de resolución de conflictos

Capítulo IV

Organización del Trabajo

Artículo 16. Facultad y responsabilidad de la organización del trabajo

Artículo 17. Relación de Puestos de Trabajo

Artículo 18. Incompatibilidades

Capítulo V

Clasificación Profesional

Artículo 19. Clasificación Profesional



Capítulo VI
Movilidad

Artículo 20. Movilidad

Artículo 21. Trabajos de categoría superior o inferior

Capítulo VII

Provisión de Puestos de Trabajo, Promoción y Selección.

Artículo 22. Vacantes

Artículo 23. Turnos de provisión de vacantes

Artículo 24. Baremo de méritos

Artículo 25. Oferta Pública de Empleo

Artículo 26. Convocatorias

Artículo 27. Tribunales

Artículo 28. Sustituciones y listas de espera

Artículo 29. Período de prueba

Artículo 30. Contratación laboral temporal

Artículo 31. Integración social de personal discapacitado

Capítulo VIII

Formación y Perfeccionamiento

Artículo 32. Formación

Artículo 33. Comisión de Formación

Capítulo IX

Jornada y Régimen de Trabajo

Artículo 34. Jornada y flexibilidad horaria

Artículo 35. Pausa durante la jornada de trabajo.

Artículo 36. Medida de la productividad y la mejora de la calidad

Artículo 37. Calendario laboral

Capítulo X

Vacaciones y permisos

Artículo 38. Vacaciones

Artículo 39. Permisos retribuidos

Artículo 40. Permisos no retribuidos.

Artículo 41. Competencia para la concesión de permisos.

Capítulo XI

Excedencias

Artículo 42. Excedencia voluntaria.

Artículo 43. Excedencia por incompatibilidad.

Artículo 44. Excedencia para el cuidado de familiares.

Artículo 45. Excedencia forzosa.



Capítulo XII

Suspensión y extinción del contrato

Artículo 46. Suspensión.

Artículo 47. Extinción.

Capítulo XIII

Régimen disciplinario

Artículo 48. Disposiciones Generales.

Artículo 49. Faltas disciplinarias.

Artículo 50. Personas responsables.

Artículo 51. Sanciones disciplinarias.

Artículo 52. Graduación de faltas y sanciones.

Artículo 53. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

Artículo 54. Tramitación y ordenación.

Artículo 55. Expediente personal.

Artículo 56. Expediente disciplinario personal sindical.

Capítulo XIV

Salud Laboral

Artículo 57. Prevención de riesgos laborales. Artículo

58. Ordenación de la acción preventiva Artículo 59.

Implantación de medidas de emergencia. Artículo 60.

El Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 61. Derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 62. Disminución de la capacidad profesional

Artículo 63. Protección a la maternidad.

Artículo 64. Los Servicios de Prevención

Artículo 65. Los delegados y delegadas de prevención.

Artículo 66. Medio ambiente laboral.

Artículo 67. Vigilancia de la salud.

Artículo 68. Medidas de protección personal y equipos de trabajo

Artículo 69. Responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención y Salud Laboral.

Artículo 70. Absentismo.

Capítulo XV

Acción Social

Artículo 71. Participación.

Artículo 72. Instalaciones universitarias

Artículo 73. Anticipos reintegrables.

Artículo 74. Préstamos sin interés.

Artículo 75. Enseñanza universitaria..

Artículo 76. Seguro de vida y accidentes y Plan de Pensiones.

Artículo 77. Convenios.

Artículo 78. Incapacidad temporal.

Artículo 79. Jubilación forzosa.



Artículo 80. Jubilación anticipada.

Capítulo XVI

Derechos de representación sindical

Artículo 81. Elección.

Artículo 82. Derecho de reunión.

Artículo 83. Horas para reuniones sindicales.

Artículo 84. Asambleas.

Artículo 85. Horas para negociación de Convenio Colectivo.

Artículo 86. Acumulación de horas sindicales.

Artículo 87. Delegados Sindicales.

Artículo 88. Derechos de los Delegados Sindicales.

Artículo 89. Expediente disciplinario de los representantes de las secciones sindicales

Artículo 90. Locales y tabloneros de anuncios.

Artículo 91. Cuota sindical.

Capítulo XVII

Retribuciones

Artículo 92. Estructura del salario.

Artículo 93. Recibo del salario.

Artículo 94. Salario base.

Artículo 95. Pagas extraordinarias.

Artículo 96. Antigüedad.

Artículo 97. Complemento de puesto de trabajo

Artículo 98. Complemento de jornada.

Artículo 99. Horas extraordinarias.

Artículo 100. Indemnizaciones por comisiones de servicio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional única. Gastos de seguros y colegiación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Disposición transitoria primera. Puestos de trabajo reservados a funcionarios.

Disposición transitoria segunda. Aplicación automática de las mejoras de jornada, horario, vacaciones y asistencia social reconocida al personal funcionario.

Disposición transitoria tercera. Complemento de antigüedad no absorbible.

Disposición transitoria cuarta. Funcionarización.

Disposición transitoria quinta. Promoción del grupo IVB al IVA.

Disposición transitoria sexta. Modificación pagas extraordinarias

Disposición transitoria séptima. Estudio posibles promociones

Disposición transitoria octava. Acuerdos en materia retributiva.



CAPÍTULO I DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Artículo 1. Las partes que conciertan este convenio son la Universidad de La Rioja, representada por el Rector y su personal laboral, representado por el Comité de empresa.

CAPÍTULO II ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Este convenio es de aplicación en la Universidad de La Rioja, sus centros de trabajo existentes actualmente y aquellos otros que, durante la vigencia del convenio, se puedan crear o integrar en ella.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal que se encuentre vinculado a la Universidad de La Rioja mediante relación jurídico-laboral formalizada por el Rector o, en virtud de delegación de ésta, por el Gerente, y que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del Capítulo I de los Presupuestos de la Universidad de La Rioja.

Queda excluido el personal contratado con cargo a proyectos y Convenios de investigación y personal docente e investigador contratado laboral.

Artículo 4. Vigencia, duración y revisión salarial

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2004, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2007. El conjunto de las retribuciones fijadas en el presente convenio colectivo, experimentarán el incremento que determinen las disposiciones legales correspondientes para los empleados de la Función Pública.

Artículo 5. Prórroga y denuncia

Este convenio se considerará prorrogado por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiere denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia. Una vez denunciado y hasta que no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio.

Artículo 6. Prelación de normas

Las normas contenidas en este convenio regularán con carácter general, las relaciones entre la Universidad de La Rioja y sus trabajadores y trabajadoras. En todo lo que no se haya previsto, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y el resto de disposiciones legales aplicables.



Artículo 7. 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.

Si por disposición legal o reglamentaria se establecieran durante el año mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaren superiores a las previstas en este convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

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 9. Publicidad del convenio

El convenio deberá ser presentado a la autoridad laboral competente a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será publicado en los Boletines Oficiales correspondientes.

CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y SEGUIMIENTO (C.P.I.E.S)

Artículo 10. Constitución

La C.P.I.E.S se constituye a la firma del presente convenio para su interpretación y seguimiento, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y judiciales.

Artículo 11. Composición

Dicha comisión estará compuesta por los miembros del Comité de Empresa firmantes del presente convenio y el mismo número de representantes por parte de la Universidad de La Rioja, siendo el Gerente su Presidente. Eventualmente a esta Comisión podrán asistir, de mutuo acuerdo, por cualquiera de las partes, los asesores, con voz pero sin voto, que se considere conveniente en razón de los temas que deban ser tratados; asimismo la C.P.I.E.S dispondrá de la documentación necesaria de la información que precise para el desempeño de sus funciones.

Artículo 12. Convocatoria

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, mediante convocatoria previa, con orden del día, dada a conocer a la otra parte al menos con tres días hábiles de antelación. Para que la Comisión quede válidamente constituida será precisa la asistencia de todos los miembros de ambas partes.

Artículo 13. Funciones

La C.P.I.E.S tendrá las siguientes funciones:

Interpretación, estudio y seguimiento de la aplicación del convenio.

Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas a la C.P.I.E.S las propuestas correspondientes.

Cualquier otro asunto que le sea encomendado por el articulado de este convenio.

Artículo 14. Derechos y deberes

Los derechos y deberes de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la C.P.I.E.S son los siguientes:

a) Participar como miembros activos en el estudio y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo en la Universidad de La Rioja.

Proponer cuantas ideas redunden en el beneficio de la organización universitaria.

Trasladar cuantas sugerencias les sean comunicadas por los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de La Rioja, relacionadas con las materias de su competencia.

Artículo 15. Procedimiento de resolución de conflictos

Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión de Interpretación, Estudio y Seguimiento, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia y aplicación del convenio, comprometiéndose a agotar la vía del diálogo. Si no se alcanzase acuerdo en el seno de la C.P.I.E.S, ambas partes se someterán a mediación, en cuyo caso, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o de conflicto, y en el plazo de diez días hábiles, se designará el correspondiente mediador o mediadora de entre la terna que ambas partes propongan de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 16. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Gerencia de la Universidad de La Rioja, que la ejercerá 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 y trabajadoras.

Artículo 17. Relación de Puestos de Trabajo

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la elaboración o las modificaciones que se lleven a cabo en la Relación de Puestos de Trabajo, en lo que afectan al personal laboral, se realizarán previa negociación con el Comité de Empresa y se incorporarán como Anexo al Convenio.

Artículo 18. Incompatibilidades

El personal laboral de la Universidad de La Rioja se regirá por la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y su desarrollo reglamentario.

Para realizar una segunda actividad, en los casos en que ésta sea legalmente compatible, la correspondiente autorización de compatibilidad deberá solicitarse con carácter previo a su desempeño.

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19. Clasificación Profesional

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

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 y trabajadoras que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto, Ingeniero Superior o equivalentes, han sido o son contratados en virtud de su titulación para desempeñar su puesto de trabajo.

Grupo II. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión, como mínimo, del Título de Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o equivalentes, han sido o son contratados en virtud de su titulación para desempeñar su puesto de trabajo.

Grupo III. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión del Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o teniendo una formación práctica equivalente para el desempeño del puesto de trabajo, dominan con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar y que, por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada.

Grupo IVA. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores y trabajadoras que estando en posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o teniendo una formación práctica equivalente para el desempeño del puesto de trabajo, dominan su oficio respectivo y realizan las tareas que le sean propias.

Grupo IVB. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión del certificado de escolaridad o formación laboral equivalente o experiencia laboral con categoría profesional reconocida, han sido o son contratados para desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

CAPÍTULO VI MOVILIDAD

Artículo 20. Movilidad

El trabajador o trabajadora podrá ser cambiado de puesto de trabajo o serle encomendadas la realización de funciones distintas a las que venga desempeñando cuando concurren razones técnicas u organizativas.

En estos supuestos se respetarán los derechos económicos y profesionales, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o experiencia profesional que se precise para ejercer la prestación laboral, así como la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

La gerencia, oído el trabajador o trabajadora afectado/a, deberá comunicar al Comité de Empresa la medida adoptada, con indicación de las causas y la duración prevista, que en ningún caso podrá ser superior a un año.

Con carácter excepcional, solamente podrá superarse el período de un año, siempre y cuando el puesto cubierto por razones técnicas u organizativas por personal laboral de administración y servicios de la Universidad de La Rioja con contrato indefinido esté reservado a favor de un trabajador de la Universidad de La Rioja. En estos casos, la limitación temporal estará supeditada única y exclusivamente al reingreso del titular del puesto, no operando la limitación de un año.¹

Artículo 20 Bis.2

1. El Gerente de la Universidad de La Rioja, por delegación del Rector, podrá autorizar excepcionalmente permutas de destinos entre personal laboral de administración y servicios pertenecientes a la Universidad de La Rioja, siempre que se encuentren en activo y concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que los puestos de trabajo en que sirvan sean de igual naturaleza y corresponda idéntica forma de provisión.
- b) Que las retribuciones, tanto básicas como complementarias, fijadas en la Relación de Puestos de Trabajo de la Universidad de La Rioja del personal laboral de administración y servicios para los puestos objeto de permuta sean idénticas.
- c) Que el personal laboral que pretenda la permuta cuente, respectivamente, con un número de años de servicio que no difiera entre sí, en más de cinco.
- d) Que se emita informe previo de los superiores jerárquicos de los solicitantes.

2. En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

3. No podrá autorizarse permuta entre persona/laboral de administración y servicios cuando a alguno de ellos le fallen menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

4. No podrá autorizarse permuta entre personal laboral de administración y servicios de la Universidad de La Rioja cuando no hayan transcurrido dos años desde la obtención de su último destino. No obstante, podrá autorizarse, excepcionalmente, cuando los puestos se encuentren adscritos a la misma unidad administrativa, para lo cual tendrá que haber transcurrido al menos un año desde la obtención del último destino.

5. Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a la fecha en que tenga lugar se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes.

Artículo 21. Trabajos de categoría superior o inferior

La gerencia, previo acuerdo con el Comité de Empresa, podrá encomendar a un trabajador o trabajadora el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo de categoría superior o inferior.

a) El trabajador o trabajadora que desempeñe funciones de categoría superior tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. En ningún caso se superarán los periodos de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años.

¹ Párrafo introducido por el Acuerdo entre la UR y el Comité de empresa del PAS Laboral el 23-3-2010.

² Artículo introducido por el Acuerdo entre la UR y el Comité de empresa del PAS Laboral el 23-3-2010.



Cuando se prevea que tales funciones va a ser necesario realizarlas por un periodo superior a tres meses, se proveerá el puesto entre el PAS laboral de la Universidad de La Rioja que así lo solicite, mediante la aplicación de un baremo de méritos pactado entre Gerencia y el Comité de Empresa.

Esta provisión tendrá carácter estrictamente provisional, sin que puedan generarse derechos posteriores a los efectos de la consolidación del puesto.

b) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva fuese necesario destinar un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, podrá hacerse por el tiempo imprescindible y le serán mantenidos la retribución y el resto de derechos de su categoría profesional. Si el período de sustitución hubiera de ser mayor de dos meses, se establecerá un turno de rotación por períodos bimensuales.

Una vez alcanzados los límites temporales establecidos en el presente artículo, si subsistiesen las causas que han motivado los cambios de puesto de trabajo, la Universidad incluirá estas necesidades en la Relación de Puestos de Trabajo. De acuerdo con el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión previstos en este convenio serán los únicos cauces que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO VII PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, PROMOCIÓN Y SELECCIÓN.

Artículo 22. Vacantes

Los procedimientos para la provisión de vacantes de personal laboral de la Universidad de La Rioja se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Todas las vacantes existentes en la plantilla del P.A.S. laboral de la Universidad de La Rioja, las que pudieran producirse a partir de esta fecha, así como los puestos de nueva creación, se cubrirán por riguroso orden de prelación en las siguientes fases:

- Concurso de traslado
- Reingreso de excedentes voluntarios
- Concurso-oposición de promoción interna
- Concurso-oposición de promoción interna para personal contratado
- Oferta pública de empleo

Con el fin de agilizar el procedimiento de provisión y selección de vacantes, las fases anteriores podrán ser convocadas de forma simultánea y resueltas sucesivamente.

Cuando por razones de urgencia hubiera de proveerse alguna vacante o puesto de nueva creación y no pudiera hacerse a través del procedimiento regulado anteriormente, se procederá a la contratación temporal de dicha vacante, mediante la pertinente convocatoria pública. Todo ello sin perjuicio de cualquier otra contratación temporal para necesidades no permanentes, sustitución o interinidad, que se regirá por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 23. Turnos de provisión de vacantes

Turno I: Concurso de Traslado

Podrá participar en el concurso de traslado todo el personal laboral fijo que ostente la misma o superior categoría y especialidad correspondiente a la vacante de que se trate. El traslado del trabajador que obtenga destino por este procedimiento tendrá la consideración de voluntario y, en consecuencia, no dará derecho a indemnización alguna.

Turno II: Reingreso del personal excedente voluntario

La adjudicación de la plaza convocada se resolverá por riguroso orden de solicitud de reingreso entre los excedentes voluntarios de la misma categoría correspondiente o superior, en su caso, de la misma o similar especialidad, siempre que la solicitud se produzca dentro del mismo proceso anual de provisión de vacantes y se haya cumplido o no el tiempo de excedencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Turno III: Concurso-oposición de promoción interna

A las plazas que resulten vacantes, una vez concluidas las fases anteriores, podrá optar todo el personal laboral fijo siempre que reúna las condiciones señaladas en la convocatoria. El personal que desee participar en este concurso a plazas de los grupos I y II deberá poseer la titulación adecuada y, para plazas de los grupos restantes, también la titulación o formación práctica equivalente.

Turno IV: Concurso-oposición de promoción interna para el personal contratado

Las plazas que resulten vacantes, una vez concluida la fase anterior, se proveerán por este turno. Podrá participar en el mismo, todo el personal laboral que haya tenido o tenga uno o varios contratos temporales con la Universidad de La Rioja, equivalentes a un año de servicio en la misma categoría y especialidad de la plaza convocada.

La selección consistirá en una fase de concurso y otra de pruebas de aptitud.

Turno V: Oferta pública de empleo.

Las plazas que resulten vacantes, una vez concluida la fase anterior, se proveerán por este turno.

Artículo 24. Baremo de méritos

Transcurridos tres meses desde la firma del presente convenio colectivo, la gerencia acordará con el comité de empresa el baremo marco que servirá de base para la elaboración de todas las convocatorias de vacantes que se produzcan en la relación de puestos de trabajo del personal laboral de la Universidad de La Rioja. Los méritos que se apliquen en cada convocatoria se adecuarán al baremo marco pactado, previo acuerdo con el comité de empresa, y constituirán hasta un 20% como máximo de la puntuación total del concurso-oposición, pero no podrán ser computados para superar las pruebas.

Artículo 25. Oferta Pública de Empleo

Las vacantes no cubiertas en las fases descritas anteriormente, constituirán la oferta de empleo público que deberá realizarse al menos una vez al año. Podrán concursar, en turno libre, todas las personas que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria respectiva, cuya modalidad será el concurso-oposición.

Artículo 26. Convocatorias

Las convocatorias para la provisión de vacantes, para la promoción y para la contratación temporal, se efectuarán por el Gerente de la Universidad, previo acuerdo con el Comité de empresa. Dichas convocatorias serán firmadas por el Rector.

Todas las convocatorias deberán recoger los siguientes datos:

Turno de provisión, con el número de vacantes convocadas, categoría, especialidad y retribución.

Requisitos que han de reunir los candidatos.

Sistema de selección, pruebas a realizar y valoración de las mismas.

Perfil de la vacante y funciones y baremo de valoración de la fase de concurso.

Plazo de presentación de instancias, indicando la documentación que se ha de adjuntar.

Artículo 27. Tribunales

Los órganos de selección en las distintas fases de cobertura de puestos de trabajo estarán formados por el Gerente de la Universidad de La Rioja o persona en quien delegue que actuará como Presidente, dos representantes de la universidad designados por el Rector, dos representantes del Comité de Empresa o personas en quienes deleguen y un representante del Servicio de Personal que actuará como Secretario, con voz pero sin voto.

El Rector, a propuesta de los Tribunales, de acuerdo con el principio de especialidad, podrá designar asesores especialistas según las características de los puestos de trabajo convocados o de las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz, pero sin voto.

Artículo 28. Sustituciones y listas de espera

El contenido de este artículo será de aplicación a todas las contrataciones temporales excepto aquellas que por la sustantividad del objeto del contrato o por especial cualificación profesional deban tener un tratamiento diferenciado.

Las listas de espera se elaborarán, en su caso, a partir de los correspondientes procesos selectivos para personal de nuevo ingreso de la forma determinada en la convocatoria. Concluido el proceso selectivo correspondiente, los tribunales acordarán la relación de aspirantes que forman parte de dicha lista de espera.

En aquellas categorías en que el número y/o características de los contratos a suscribir así lo aconseje, se establecerán listas de espera previa aprobación del procedimiento correspondiente y con la participación del Comité de Empresa.

La duración de las listas de espera será acordada por Gerencia y el Comité de Empresa.

El personal afectado por este artículo deberá reunir los requisitos legales para ocupar el puesto de trabajo, y su cese se producirá cuando desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a su contratación, cuando se ocupe reglamentariamente el puesto por un contratado laboral indefinido o por amortización del puesto.

En cualquier caso la selección contará con la presencia de la representación sindical establecida en este convenio para la configuración de tribunales.

Artículo 29. Período de prueba

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, el período de prueba de acuerdo con lo establecido a continuación:

Grupo IV: Un mes

Grupo III: Un mes

Grupo II: Tres meses

Grupo I: Tres meses

Artículo 30. Contratación laboral temporal

Los procedimientos de selección del personal temporal se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En el marco de la legalidad vigente, la Universidad de La Rioja podrá celebrar contratos laborales de duración determinada, acogándose a las normas generales previstas en el R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre por el que se desarrolla al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (B.O.E. 8/1/99) o normas que lo sustituyan o complementen.

Artículo 31. Integración social de personal discapacitado

Para facilitar la integración social de los minusválidos, en cuanto a selección y contratación del personal, se estará a lo dispuesto por la Ley 13/1982, de 7 de abril. No obstante, en la Oferta Pública de Empleo se reservará un cupo no inferior al 3% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33% de modo que, progresivamente, se alcance el 2% de los efectivos totales del personal de administración y servicios de la Universidad de La Rioja, siempre que superen las pruebas de selección y que, en su momento, se acredite el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad, según se determine reglamentariamente.

CAPÍTULO VIII FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 32. Se facilitará al personal afectado por este convenio la realización de estudios para la obtención de la formación necesaria para el perfeccionamiento profesional e integral de la persona.

Artículo 33. Comisión de Formación.

La Comisión de Formación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de La Rioja elaborará un plan de formación de carácter bianual. Asimismo, dicha Comisión establecerá los criterios de adjudicación de los cursos, respetando siempre las necesidades del servicio, procurando dar satisfacción a las demandas del personal sobre participación en cursos de formación y perfeccionamiento profesional que estén directamente relacionados con las funciones del puesto desempeñado o con la promoción profesional.

La Comisión de Formación, presidida por el Gerente o persona en quien delegue, tendrá carácter paritario y a ella se incorporará un titular y un suplente de entre los miembros del Comité de empresa.

CAPÍTULO IX JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 34. Jornada y flexibilidad horaria

En línea con las tendencias sociales más avanzadas y con el objetivo último de la creación de empleo se establece, para el período de vigencia de este convenio, la jornada ordinaria de trabajo efectivo en 35 horas semanales.

Los tipos de jornada figurarán en la Relación de Puestos de Trabajo y serán los siguientes:

1. Especial dedicación.

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

Jornada partida de mañana y tarde. Esta jornada podrá ser partida de una a cinco tardes y afectará a aquellos puestos que en la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral la tengan establecida.

Flexibilidad horaria:

Se establece una franja horaria de obligada concurrencia entre las 9 y las 14 horas para el personal con jornada sólo de mañana. La franja de obligada concurrencia para el personal que ocupe puestos de mañana y tarde, con atención directa al público, será de 9 a 14 horas y de 16 a 18 horas. Con carácter excepcional y personal podrá aumentarse la flexibilidad de esta franja horaria, para casos singulares, teniendo en cuenta especialmente la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral.

La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad, será de cómputo y recuperación mensual, pudiendo cumplirse entre las 8 y las 19 horas y treinta minutos, de lunes a viernes, a propuesta del trabajador.

En aquellos puestos de trabajo en los que no se pueda flexibilizar la jornada por cuestiones de tipo organizativo y, en especial, todos aquellos en los que se atiende directamente al ciudadano, el horario laboral será de 8 a 15 horas, en jornada de mañana, y de 15 a 22 horas, en jornada de tarde, de lunes a viernes.

Artículo 35. Pausa durante la jornada de trabajo.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, el trabajador o trabajadora a tiempo completo tendrá derecho a un descanso diario de veinte minutos, que se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 36. Medida de la productividad y la mejora de la calidad

La medida del progreso de la mejora continua de la calidad en el camino hacia la excelencia, tiene en cuenta magnitudes más complejas que integran elementos propios de una dirección profesional avanzada que busca no sólo la mera producción de bienes y servicios sino también y esencialmente la satisfacción de las necesidades de los diversos colectivos que se relacionan con la UR o forman parte de ésta: estudiantes, empresas, personal, clientes internos y externos, proveedores y otras administraciones.



Por la complejidad que supone la medida de los bienes y servicios producidos por el PAS de la UR y la heterogeneidad de éstos, es necesario establecer una serie de objetivos parciales más fácilmente abordables. La solución y consecución progresiva de éstos, contribuirá a llegar gradualmente al propósito global de la medida de la productividad de la mejora de la calidad.

Para ello, se acuerda proseguir con la metodología del modelo de dirección por objetivos en cada uno de los servicios y unidades de gestión de la Universidad, estableciendo de forma gradual indicadores de seguimiento y medidas de satisfacción de los diferentes clientes.

Paralelamente, se incentivará por este concepto al P.A.S. laboral mediante la homogeneización de la jornada de la siguiente forma:

A partir de 1 de enero de 2004, se consolidará la eliminación de una jornada partida a todo el personal que realice jornada de mañana y tarde, de la siguiente forma:

Los puestos con ED (Especial dedicación) y JMT (Jornada partida cinco días a la semana), tendrán jornada partida durante tres días semanales. Asimismo, se estudiará en cada servicio la aplicación de esta medida a los puestos con JP5 señalados en la relación que figura al final de este artículo.

El resto de los puestos, disminuirán un día a la semana la jornada partida.

A partir de 1 de enero de 2004, todos los trabajadores que tengan jornada continuada o no puedan modificarla, mantendrán la percepción de una retribución adicional, equivalente a la jornada partida de una tarde (JP1)

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se dará opción para que aquellos trabajadores que deseen reducir jornadas partidas puedan llevarlo a cabo con la reducción salarial proporcional en el complemento al puesto de trabajo.

La relación de puestos de trabajo no flexibles o que no pueden reducir el número de jornadas de tarde es la siguiente:

Puestos de trabajo no flexibles:

- 5 puestos de Oficial de Laboratorio (JM/JT)
- 16 puestos de Auxiliares de Servicios Generales(JM/JT)
- 1 puesto de Técnico Especialista de Taller de Electrónica (JMT)
- 1 puesto de Técnico Especialista de Taller de Electricidad (JMT)
- 1 puesto de Técnico Especialista de Taller de Mecánica (JMT)
- 1 puesto de Oficial de Taller Mecánico (JMT)

Puestos de trabajo que no pueden reducir el número de jornadas de tarde:

- 1 puesto de Técnico Especialista del Campo de Prácticas (JMT)
- 1 puesto de Técnico Especialista de Taller de Electrónica (JMT)
- 1 puesto de Técnico Especialista de Taller de Electricidad (JMT)
- 1 puesto de Técnico Especialista de Taller de Mecánica (JMT)
- 1 puesto de Oficial de Taller Mecánico (JMT)

Artículo 37. Calendario laboral

Anualmente se negociará con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de La Rioja el calendario laboral que será ampliamente difundido y comprenderá la distribución anual de los días laborables, así como las jornadas específicas de reducción horaria en verano, Navidad, Semana Santa y fiestas locales.

CAPÍTULO X VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 38. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintitrés días laborales y se disfrutarán entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, preferentemente en el mes de agosto, en forma continuada o fraccionadas en dos períodos. A estos efectos los sábados tendrán la consideración de festivos.

No obstante lo anterior, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el trabajador o trabajadora podrá dividir las vacaciones en dos periodos: uno de cinco días como mínimo a ocho días como máximo, laborales consecutivos fuera del período estival; y otro, durante el período estival por el resto de días consecutivos hasta completar los veintitrés. Para poder disfrutar de los días de vacaciones fuera de los meses de verano, se requerirá una solicitud de la persona interesada, con el informe favorable del responsable de su unidad, dirigida al Servicio de Personal, y la autorización estará condicionada a las necesidades del servicio.

El comienzo y final de las vacaciones será dentro del año a que correspondan y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

El período de tiempo en que han de disfrutarse las vacaciones se determinará teniendo en cuenta la elección del interesado y condicionado a las necesidades del servicio.

Si las vacaciones anuales estuvieran programadas de antemano y el trabajador o trabajadora no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal, maternidad o por riesgo durante el embarazo, a que hace referencia el apartado 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, podrá disfrutarlas fuera del período previsto, respetando las necesidades del servicio y, siempre que sea posible, dentro del año natural a que correspondan.

El trabajador o trabajadora de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta fin de año o hasta la terminación de su contrato, si éste ha de producirse dentro del año. A los trabajadores o trabajadoras que cesen, por cualquier motivo, en el transcurso del año sin haber disfrutado de vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

El personal laboral tendrá derecho a disfrutar de siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa respectivamente. El calendario laboral de la Universidad de La Rioja establecerá el período de disfrute de acuerdo con los turnos correspondientes.

El derecho a elegir turno de vacaciones será rotatorio, salvo acuerdo entre las trabajadoras y trabajadores afectados y siempre que se respeten las necesidades del servicio.

Artículo 39. Permisos retribuidos

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, si lo comunica con anterioridad y lo justifica con posterioridad, tendrá derecho a permiso retribuido, por los motivos que se detallan más adelante.

Las referencias hechas a cónyuges serán extensivas a la situación que deriva de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho o constancia notarial.

Permiso por gestación, alumbramiento y lactancia.

Las trabajadoras afectadas por esta circunstancia tendrán derecho a:

Disfrutar de permiso por un período de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso del fallecimiento de la madre.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta, al iniciarse el período de maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que le correspondan por parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, 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 obligatorias posteriores al parto.

Las trabajadoras y trabajadores afectados por esta circunstancia tendrán permiso, por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de técnicas de preparación al parto.

Disfrutar de permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Dicho permiso dará derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de una hora de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. La trabajadora podrá optar por acumular las horas de lactancia y ampliar en dos semanas más el permiso por gestación, alumbramiento y lactancia. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Permiso por interrupción del embarazo: la trabajadora tendrá derecho a disfrutar de permiso de tres días.

Permiso por paternidad. En caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a un permiso de cuatro días naturales en la misma localidad y cinco días en distinta localidad.

Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de 6 años. El trabajador o trabajadora, padre o madre adoptante, podrá disfrutar de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables 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 del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración de permiso 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, 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 permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

Permiso por matrimonio. Los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de La Rioja tendrán derecho a un permiso de quince días naturales, que podrán disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, pero siempre incluyendo la fecha de celebración del matrimonio en ese período. Este permiso podrá acumularse al período vacacional, comunicándolo siempre con quince días de antelación al Servicio de Personal.

Permiso por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de los hijos. Las causas citadas dan derecho a cuatro días naturales de permiso retribuido, ampliables a cinco si el hecho se produce en un municipio distinto al del domicilio del trabajador o trabajadora. Previa justificación y notificación al Servicio de Personal, estos días podrán ser utilizados de forma discontinua, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

Permiso por fallecimiento o enfermedad grave de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tres días naturales, ampliables a cuatro, si el hecho se produce en un municipio distinto al del domicilio del trabajador o trabajadora. Previa justificación y notificación al Servicio de Personal, estos días podrán ser utilizados de forma discontinua, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

Permiso por traslado del domicilio habitual. Un día si el traslado se realiza dentro de la misma localidad y dos días si se cambia de localidad.

Permiso por cuidado de menores, o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales. El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones. En las mismas condiciones señaladas anteriormente, se concederá una reducción de jornada en los supuestos, debidamente justificados, de incapacidad del cónyuge, del padre o de la madre.



La concesión de reducción de jornada será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada durante el horario que sea objeto de reducción.

Permiso para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales. Se concederá permiso retribuido el día de su celebración. A efectos de garantizar que las necesidades del servicio quedan cubiertas, el trabajador o trabajadora deberá notificar al jefe de la unidad correspondiente, al menos con una semana de antelación, la fecha de celebración del examen. En los casos en que el examen se fije con una antelación inferior el trabajador o trabajadora deberá notificar la fecha del mismo tan pronto la conozca.

Podrán concederse seis días cada año natural para asuntos particulares, siempre que se hubiera cumplido un año de servicio o, si no fuese este el caso, la parte proporcional correspondiente. Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del jefe de la unidad correspondiente y respetando las necesidades del servicio. Igualmente podrán concederse cuatro días más por causa justificada. La C.P.I.E.S. determinará las causas que justifiquen la concesión de estos permisos.

Artículo 40. Permisos no retribuidos. Los trabajadores o trabajadoras que hayan cumplido al menos un año de servicios efectivos podrán solicitar licencias por asuntos propios sin sueldo, por un plazo no inferior a quince días, ni superior a seis meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente a la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada tres años.

Artículo 41. La concesión de permisos corresponderá a la Gerencia de la Universidad de La Rioja u órgano competente que a tal efecto se determine. En caso de denegación del permiso solicitado, ésta deberá ser motivada.

CAPÍTULO XI EXCEDENCIAS

Artículo 42. Excedencia voluntaria. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Universidad de La Rioja. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. No obstante, los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia, no superior a un año dentro de cada período de diez, con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 43. Excedencia por incompatibilidad.

Los trabajadores que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deban optar por un puesto de trabajo quedarán en el que cesaren en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiesen cumplido un año de antigüedad en el servicio. En esta situación permanecerán como mínimo un año y conservarán, mientras permanezcan en esta situación de incompatibilidad, el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera.

Artículo 44. Excedencia para el cuidado de familiares

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que la trabajadora o trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la universidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 45. Excedencia forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la elección como diputado/a, senador/a de las Cortes Generales, diputado/a al Parlamento autonómico o provincial, concejal/a de Ayuntamiento, así como el nombramiento para un cargo con el nivel mínimo de Director/a General en la Administración autonómica o sus equivalentes en la Administración central, municipal, comunitaria o internacional.

Podrán asimismo, pasar a la situación de excedentes forzosos las personas elegidas para cargos sindicales a nivel estatal, autonómico o provincial.

CAPÍTULO XII SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 46. Suspensión.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

Mutuo acuerdo entre ambas partes.

Las consignadas válidamente en el contrato.

Incapacidad temporal e invalidez provisional de los/las trabajadores o trabajadoras.

Maternidad o paternidad y/o adopción de un menor de cinco años.

Privación de libertad del trabajador o trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Por el ejercicio del derecho de huelga.

En las situaciones de excedencia, en los términos pactados en este convenio.

Riesgo durante el embarazo, de conformidad con el apartado 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, en los procesos de incapacidad temporal y riesgo en el embarazo, la Universidad de La Rioja retribuirá el 100% del salario del trabajador o trabajadora, recuperando el porcentaje correspondiente de la Tesorería de la Seguridad Social por los procedimientos reglados al efecto.

Al cesar las causas de suspensión, el trabajador o trabajadora deberá reintegrarse al puesto al día siguiente de producirse la misma, en todos los supuestos de suspensión, excepto en los apartados a) y b), en que se estará a lo pactado.

En los supuestos de incapacidad temporal cesará el derecho de reserva, si el trabajador o trabajadora es declarado en situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez. En los supuestos de prórroga de la I.T. y durante el período de duración de la misma se tendrá derecho a reserva de plaza del mismo grupo y categoría igual o similar.

Capacidad disminuida. El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias apreciadas por la Comisión de Evaluación de Incapacidad del I.N.S.S. será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial ni profesional, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad.

Artículo 47. Extinción.

1. El contrato de trabajo se extinguirá por las siguientes causas:

Por mutuo acuerdo de las partes.

Por las causas consignadas válidamente en el contrato.

Por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Por dimisión del trabajador o trabajadora con un preaviso de quince días.

Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta del trabajador o trabajadora, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por jubilación del trabajador o trabajadora.

Por voluntad del trabajador o trabajadora fundamentada en un incumplimiento contractual de la Universidad de La Rioja.

Por despido del trabajador o trabajadora.

2. A la finalización de los contratos de duración determinada, la administración de la Universidad de La Rioja extenderá el correspondiente finiquito que contendrá los siguientes elementos:

Las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, en función del tiempo trabajado.

La parte proporcional de las vacaciones anuales.

En general, todo derecho de contenido económico reconocido al trabajador o trabajadora, y pendiente de abono.

CAPÍTULO XIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Disposiciones Generales en materia disciplinaria. El personal laboral se regirá por lo previsto en este Convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y, en lo no previsto, por la legislación vigente aplicable a los funcionarios públicos en materia de régimen disciplinario.

Artículo 49. Faltas disciplinarias. Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores en el ejercicio de su puesto de trabajo podrán ser muy graves, graves y leves.

1. Son faltas muy graves:

La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes y las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

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

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

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.

El abandono de servicio, sin perjuicio del derecho a la paralización de su actividad en caso de riesgo grave e inminente contemplado en el artículo 61 del Convenio.

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

La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.

La notoria falta de rendimiento de forma continuada y voluntaria que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

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

Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

El acoso sexual cometido sobre una persona de igual, inferior o superior categoría, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad.

La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.

2. Son faltas graves:

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

La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

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

La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o administrados, o se utilice en provecho propio.

El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

La grave perturbación del servicio.

El atentado grave a la dignidad de los funcionarios, del personal laboral o de otro personal que preste algún servicio a la Universidad de La Rioja.

La grave falta de consideración con los administrados.

Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

3. Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador o trabajadora, siempre que no deban ser clasificados como falta muy grave o grave.

Artículo 50. Personas responsables. Los trabajadores o trabajadoras que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos. De no haberse consumado la falta, incurrirán en responsabilidad, y se les aplicarán los criterios establecidos en el artículo 89 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado:

"La gravedad o levedad de las faltas se fijará reglamentariamente en función de los siguientes elementos:

a) Intencionalidad.

- b) Perturbación del servicio.
- c) Atentado a la dignidad del funcionario, personal laboral o de la Administración.
- d) Falta de consideración con los administrados.
- e) La reiteración o reincidencia."

Artículo 51. Sanciones disciplinarias. Podrán interponerse, por razón de las faltas, las siguientes sanciones:

- a) Despido.
- b) Suspensión de empleo y sueldo
- c) Traslado de puesto de trabajo.

Apercibimiento.

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

La sanción de despido solo podrá imponerse por las faltas muy graves. En estos supuestos, se estará a lo previsto en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo y de traslado de puesto de trabajo, podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

Artículo 52. Graduación de faltas y sanciones. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Universidad de La Rioja con ocasión de incumplimiento laboral y de acuerdo con la tipificación y graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo por la comisión de faltas muy graves, no podrá ser superior a tres meses ni inferior a uno.

Si se impone por falta grave no podrá ser superior a un mes.

Las faltas leves solo podrán ser sancionadas con suspensión proporcional de empleo y sueldo de hasta dos días o apercibimiento.

En cualquier supuesto, se procederá al descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves y muy graves sino en virtud de expediente instruido a tal efecto por el órgano competente, con arreglo al procedimiento regulado. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo el trámite de audiencia al interesado y al Comité de Empresa, que deberá evacuarse en todo caso. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan, en el plazo máximo de un mes, salvo la sanción por despido cuya ejecución se atenderá a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los recursos contra las resoluciones sancionadoras podrán interrumpir su aplicación y por tanto su anotación en el Registro hasta que se produzca la resolución judicial. El recurso sobre la sanción de despido, no interrumpirá la ejecución del mismo, acogiéndose en ese asunto a lo previsto en la legislación laboral sobre despido disciplinario y despido nulo o improcedente en su caso.

Artículo 53. Extinción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto o amnistía.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción de las faltas graves o muy graves se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de la incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento sancionador. En el caso de las faltas leves, la prescripción se interrumpirá por la comunicación de la falta al órgano competente. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

Artículo 54. Tramitación y ordenación. El procedimiento se impulsará de oficio en todos sus trámites. La tramitación, comunicaciones y notificaciones, se ajustarán a lo previsto a tales efectos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Iniciación: El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma. El órgano competente para incoar el procedimiento, podrá acordar previamente la realización de una información reservada. Será competente para ordenar la incoación del expediente disciplinario el Rector de la Universidad de La Rioja, que podrá acordar como medida preventiva la suspensión del contrato; tal medida podrá prolongarse durante todo el procedimiento.

La incoación del expediente disciplinario podrá acordarse de oficio o a propuesta del jefe del servicio o unidad donde se encuentre ubicado el puesto de trabajo. En la resolución por la que se incoe el procedimiento disciplinario se nombrará un instructor, que deberá ser un funcionario público o laboral fijo, perteneciente a igual o superior grupo al del inculpado. Se puede proceder al nombramiento de Secretario, que en todo caso deberá tener la condición de P.A.S. de la Universidad de La Rioja.

Terminación. Finalizada la instrucción del procedimiento, la resolución que pone fin al proceso disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días. Dicha resolución deberá ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica. El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculpado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

El órgano competente para la imposición de la sanción es el Rector de la Universidad de La Rioja.

Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al denunciante. Igualmente se garantiza la información al Comité de empresa.

En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que estime cometida, el trabajador o trabajadora responsable y la sanción que se impone, haciendo declaración expresa en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento. Cuando, por falta muy grave, la sanción estimada sea el despido del trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a su comunicación y efectos. Si la resolución estimara la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad del trabajador o trabajadora inculpado/a se realizarán las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales. La resolución deberá ser comunicada al inculpado/a, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que ha de presentarse y los plazos de interposición.

Artículo 55. Expediente personal. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores o trabajadoras se anotarán en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que las motivaron. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado/a, transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con el despido, cuando se acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción. La anotación de apercibimiento y la suspensión de empleo y sueldo hasta dos días se cancelará de oficio o a petición del interesado/a a los seis meses de su fecha. La sanción de despido quedará registrada como tal a todos los efectos.

Artículo 56. Cuando se incoe un expediente disciplinario al personal laboral que ostente la condición de Delegado sindical o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente Sección sindical, Comité de empresa, Central sindical o Agrupación de trabajadores, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación de procedimiento. Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculcado/a en alguna de las condiciones enumeradas, anteriormente. También deberá efectuarse si el inculcado/a es candidato/a durante el periodo electoral. En todo caso se estará a lo recogido en el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XIV SALUD LABORAL

Artículo 57. Prevención de riesgos laborales. En todo lo referente a la salud laboral se estará a lo dispuesto en este Convenio, a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante L.P.R.L.) y a sus normas de desarrollo. A estos efectos, las partes acuerdan expresamente que cualquier disposición de dicho desarrollo que resulte más favorable a lo pactado en el presente Convenio colectivo se considera automáticamente incorporado al mismo. Si existiera desacuerdo sobre qué normas resultan "más favorables", se remitirán éstas al Comité de Seguridad y Salud para su interpretación. La Universidad de La Rioja garantizará la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Artículo 58. Ordenación de la acción preventiva. La acción preventiva en la Universidad de La Rioja está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas establecidas de conformidad con los principios generales enunciados en el artículo 15 de la L.P.R.L. En la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras se tomarán en consideración, tanto indicadores de salud de éstos, como la información proporcionada por ellos que resulte procedente para realizar dicha evaluación. En todo caso, la metodología para la evaluación de riesgos se realizará por la universidad, previa consulta preceptiva al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 59. Implantación de medidas de emergencia.

La Universidad debe, en virtud del artículo 20 de la L.P.R.L., analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas.

A este personal designado se le dará la formación necesaria y se le facilitará el material adecuado para el correcto desempeño de sus funciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio está obligado a colaborar en las medidas de emergencia establecidas, según lo indicado en el artículo 4 del Capítulo II de la Ley 2/1985 de 21 de enero, de Protección Civil, así como en el artículo 29 de la L.P.R.L. donde se indican las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. Esta obligación de colaboración comprende:

Formar parte de los equipos de emergencia si se es designado para ello y acudir a todo el proceso de entrenamiento y preparación.

Participar en las actividades formativas que se organicen sobre medidas de emergencia.

Participar y colaborar en los simulacros que se organicen.

En caso de situación de emergencia colaborar, si se lo solicitaran, con los equipos de emergencia; tanto los equipos internos de la Universidad como los equipos externos que acudan.

Artículo 60. El Comité de Seguridad y Salud. El Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de La Rioja tiene las competencias que expresamente le atribuye el artículo 39 de la L.P.R.L. A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán asistir trabajadores y trabajadoras de la universidad que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuantas cuestiones se debatan en este órgano o técnicos en prevención ajenos a la universidad, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Artículo 61. Derechos de los trabajadores y trabajadoras.

1. Derecho de Formación: El personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a recibir una formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la LPRL. El C.S.S. tendrá capacidad para proponer actividades formativas en materia de seguridad y salud.

2. Derecho de Información: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ser informados de los resultados de las valoraciones y controles del medio ambiente laboral correspondientes a su puesto de trabajo, así como de los datos relativos a la vigilancia de su estado de salud en relación a los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos.

3. Derecho a la paralización de su actividad en caso de riesgo grave e inminente: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho asimismo, a paralizar su actividad en caso de que, a su juicio, existiese un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador o trabajadora del que éste hubiese informado a su superior jerárquico y, a pesar de ello, no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas. Se exceptúan de esta obligación de información previa los casos en los que el trabajador o trabajadora no pudiera ponerse en contacto de forma inmediata con su superior jerárquico. Esta actuación no constituirá incumplimiento laboral, a menos que el trabajador o trabajadora hubiese obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 62. Disminución de la capacidad profesional El trabajador o trabajadora que tenga reconocida legalmente la disminución de su capacidad profesional será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin reducción salarial ni de su categoría profesional, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad.

La Universidad habrá de facilitar el acceso a los locales y a los puestos de trabajo al personal que tenga sus capacidades físicas disminuidas.

En los casos en los que el personal se halle sometido a procesos de rehabilitación, la Gerencia conjuntamente con el Comité de Empresa, estudiará las medidas necesarias para intentar su reinserción laboral.

Las trabajadoras tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo si, según la prescripción de un médico de la sanidad pública se certifica que las condiciones del mismo resultan nocivas para su salud, para la del feto o impiden el normal desenvolvimiento de la actividad que

desempeña. En este supuesto la trabajadora no sufrirá ninguna merma salarial y tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo habitual cuando finalice la circunstancia que dio lugar al cambio.

Artículo 63. Protección a la maternidad. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la L.P.R.L. deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, la Universidad de La Rioja adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado. El cambio de puesto o función tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto anteriormente en este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así se certificase facultativamente.

Artículo 64. Los Servicios de Prevención En cuanto a los Servicios de Prevención, la Universidad de La Rioja estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo de la misma.

Artículo 65. Los delegados y delegadas de prevención. Los delegados y delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. El Comité de Empresa elegirá los delegados que le correspondan.

La Universidad de La Rioja deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados de prevención tienen el deber de sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Universidad de La Rioja.

No se computará en el crédito horario de que dispongan, en su condición de representantes sindicales, las horas que se utilicen para las siguientes actividades:

- a) Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) Reuniones convocadas por la Universidad de La Rioja en materia de prevención de riesgos.
- c) Acompañar a los técnicos en la evaluación de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como los términos previstos en el art. 40 de la L.P.R.L. a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.
- d) Cuando se presente en el lugar de los hechos, al ser informado por la Universidad de La Rioja sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores para conocer de las circunstancias de los mismos, aún fuera de su jornada laboral.
- e) Las horas dedicadas a la formación.

Artículo 66. Medio ambiente laboral. La Universidad de La Rioja procurará que el desarrollo de las actividades investigadoras, docentes y administrativas que se desarrollen en su seno, se realicen de forma que no impliquen daños a las personas ni al entorno, evitando por ello la emisión indiscriminada de vertidos, humos y residuos químicos que contravengan las normas medioambientales en la materia.

Artículo 67. Vigilancia de la salud. La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la Universidad de La Rioja, sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, (salvo en el caso de las excepciones previstas en el artículo 22 de la L.P.R.L.).

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.

Del expediente médico se mantendrá el debido sigilo profesional respecto de la información a la que cualquier persona autorizada tuviese acceso como consecuencia de su actuación en la universidad.

Artículo 68. Medidas de protección personal y equipos de trabajo. La Universidad de La Rioja proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sea necesario.

Los equipos y medios de protección deben 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 la salud del trabajador/a. Todo ello sin perjuicio de las acciones disciplinarias procedentes, en relación con el uso negligente de equipos y medios de protección así como por la falta de su uso, cuando éste resulte necesario.

Artículo 69. Responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención y Salud Laboral. Los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la Universidad de La Rioja, 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 L.P.R.L.

Artículo 70. Absentismo. La Universidad de La Rioja arbitrará los mecanismos de carácter preventivo, a través del estudio de las bajas y su duración, y tomará las medidas adecuadas a fin de reducirlo. En todo caso, con la periodicidad legalmente establecida, se facilitarán al Comité de Seguridad y Salud, los resultados del estudio, a fin de poder evaluar con rigor el impacto del trabajo desarrollado en las situaciones de incapacidad temporal.

CAPÍTULO XV ACCIÓN SOCIAL

Artículo 71. Participación. El personal laboral de la Universidad de La Rioja participará en idénticas condiciones que el resto del personal en el diseño y ejecución de todos los planes de este ámbito.

La Universidad fijará, en su presupuesto anual, una cantidad destinada al Fondo de Acción Social de cuya distribución y criterios de adjudicación se encargará la Comisión de Acción Social. Formará parte de dicha Comisión un miembro titular y un suplente de entre los miembros del Comité de Empresa.



Artículo 72. Instalaciones universitarias. Los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de La Rioja tendrán derecho a la utilización de las instalaciones deportivas, informáticas y de biblioteca en las condiciones que reglamente la Universidad de La Rioja.

Artículo 73. Anticipos reintegrables. La Universidad de La Rioja podrá conceder anticipos reintegrables a todo su personal.

Artículo 74. Préstamos sin interés. La Universidad de La Rioja consignará una dotación destinada a la concesión de préstamos sin interés para todos los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 75. Enseñanza universitaria. Los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de La Rioja podrán disfrutar del régimen de ayudas al personal, para matrícula en la propia universidad, en los mismos términos que el establecido para los trabajadores de la Universidad de La Rioja.

Artículo 76. Seguro de vida y accidentes y Plan de Pensiones. El personal laboral de la Universidad de La Rioja se beneficiará de cuantas medidas de mejora de sus coberturas de aseguramiento establezca la UR para todo su personal.

Artículo 77. Convenios. Los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de La Rioja se beneficiarán, en idénticas condiciones que el resto, de todas las mejoras incluidas en los convenios de colaboración que suscriba la UR con otras entidades.

Artículo 78. Incapacidad temporal. La Universidad de La Rioja completará las retribuciones que los trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio perciban durante la situación de incapacidad temporal hasta el cien por cien de las retribuciones, durante los dieciocho meses de la incapacidad temporal, así como durante la situación protegida por riesgo durante el embarazo, mientras dure la suspensión del contrato, de conformidad con el apartado 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 79. Jubilación. Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplirse la edad de 65 años.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador o trabajadora pueda completar el período de carencia para alcanzar el derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completarse dicho período de carencia conforme al régimen general de la Seguridad Social. Al producirse la jubilación forzosa o la incapacidad permanente absoluta de un trabajador o trabajadora que tuviera diez años, como mínimo, de antigüedad reconocida en la universidad percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades más y una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

En caso de jubilación anticipada, el trabajador tendrá el mismo derecho, menos una mensualidad por cada año que le falte para alcanzar la jubilación forzosa.

En el caso de fallecimiento, estos derechos, con los mismos requisitos expresados anteriormente, se harán efectivos a sus herederos.

Artículo 80. Jubilación anticipada. Los trabajadores y trabajadoras podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente.

Así mismo, los trabajadores y trabajadoras podrán acogerse a la jubilación parcial anticipada en las condiciones fijadas en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores siempre que sea compatible con las necesidades del servicio y previo informe del Comité de empresa.

El personal afectado por este convenio podrá jubilarse a partir de los 60 años, percibiendo una gratificación, por una sola vez, de acuerdo con la siguiente escala:

60 años: 6.010,12 € de gratificación.

61 años: 5.108,60 € de gratificación.

62 años: 4.207,08 € de gratificación.

63 años: 3.305,57 € de gratificación.

64 años: 1.803,04 € de gratificación.

CAPÍTULO XVI DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

Sin perjuicio de otros derechos reconocidos por acuerdo entre la Universidad y las correspondientes organizaciones sindicales, se reconocen los siguientes derechos de representación sindical:

Artículo 81. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical y todos tendrán derecho a expresar libremente sus opiniones sobre este particular.

Todos los trabajadores y trabajadoras podrán ser electores y elegibles para desempeñar cargos sindicales, siempre que cumplan los requisitos que prevé el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 82. Derecho de reunión. Los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de La Rioja gozarán del derecho de reunión en asambleas según lo previsto en la legislación aplicable.

Artículo 83. Todo trabajador o trabajadora podrá disponer de veinte horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales. Para el uso de este derecho deberá comunicarse a la Gerencia con 48 horas de antelación.

Artículo 84. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser constituida la asamblea de los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de La Rioja, que deberá ser convocada por los delegados de personal, Comité de empresa o por un 20% de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

La asamblea de los trabajadores tendrá derecho a reunirse en un local facilitado por la universidad, siempre que se solicite a la Gerencia con 48 horas de antelación.

Artículo 85. En el caso de estar negociando un Convenio colectivo podrán reunirse dentro del horario de trabajo con un límite de seis horas en el período de un mes y con sólo 24 horas de preaviso.

Artículo 86. Los delegados de personal y los miembros del Comité de empresa, podrán hacer uso de la acumulación de horas sindicales retribuidas que prevé el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 87. Delegados Sindicales. Se reconoce el derecho de las Centrales sindicales y Agrupaciones de Trabajadores a ser representadas en la Universidad por medio de delegados sindicales, en los términos del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 88. Los delegados sindicales tendrán los derechos que les reconozca la Ley y los que se expresan a continuación:

- a) Derecho a la libre difusión en la Universidad de La Rioja de sus publicaciones, avisos u opiniones, que puedan interesar a los respectivos afiliados y afiliadas al sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general.
- b) Derecho de reunión en los locales de la universidad en las mismas condiciones que se señalan para la asamblea de los trabajadores.
- c) Derecho a ser informados de los asuntos de la universidad en los términos fijados para los delegados de personal y Comité de empresa en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el artículo 65.2 de esta norma.

Artículo 89. Los representantes de las secciones sindicales tendrán las mismas garantías, en caso de expediente disciplinario, que la Ley reconoce a los miembros del Comité de empresa y delegados de personal, y este derecho les será aplicable hasta un año después de la extinción de su mandato, en los términos previstos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 90. La Universidad de La Rioja facilitará un local para el desarrollo de la actividad sindical. Así mismo se dispondrá de tabloneros de anuncios reservados a la libre comunicación sindical en todos los edificios. Podrán disponer también, como elemento de difusión, de un espacio reservado en la página Web de la Universidad de La Rioja.

Artículo 91. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente en nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados.

CAPÍTULO XVII RETRIBUCIONES

Artículo 92. Estructura del salario. El régimen salarial pactado en el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Retribuciones básicas:

- Salario base
- Pagas extraordinarias
- Trienios

2. Retribuciones complementarias:

- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento de jornada.

Artículo 93. Recibo del salario. La Universidad de La Rioja está obligada, en los pagos periódicos, a entregar un recibo individual justificativo en papel, o bien a poner a disposición de los trabajadores un recibo de nómina electrónico que sea susceptible de ser consultado mediante medios telemáticos.

Artículo 94. Salario base. Es la retribución que se percibe mensualmente en función del nivel de clasificación del puesto de trabajo, siendo su cuantía la quinceava parte del importe íntegro anual que para el grupo correspondiente se establece en el Anexo I.

Artículo 95. Pagas extraordinarias. Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base más el complemento de antigüedad, que se pagarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores, para lo que la fracción de mes se computará como unidad completa. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 96. Antigüedad. Todo el personal laboral fijo percibirá con carácter general en concepto de complemento de antigüedad una cuantía fija mensual. El valor del trienio será de 32,57 € (importe del año 2003), sin distinción de categoría.

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

Los trienios empezarán a devengarse a partir del día del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Artículo 97. Complemento de puesto de trabajo. Atendiendo a las características de dirección, responsabilidad, especial dificultad técnica u otras específicas o generales del puesto ocupado, procederá una retribución complementaria mediante el complemento del puesto que se fija en el anexo II A. En cualquier caso no se podrá percibir más de un complemento de puesto por cada persona. Este complemento no es consolidable y dejará de percibirse cuando el trabajador o trabajadora cambie de puesto de trabajo.

Se fijan 4 niveles de complemento al puesto, independientemente de la categoría profesional, cuya definición es la siguiente:

Nivel 1. Jefes de Servicio. Se entiende por Servicio la unidad de gestión con especial dificultad técnica, un alto grado de soporte a unidades administrativas, de la que dependen varias áreas o unidades y con el máximo grado de responsabilidad.

Nivel 2. Jefes de Área o Unidad Técnica Especializada, distintas de los Servicios, con responsabilidad intermedia y personal a su cargo.

Nivel 3 a. Coordinadores o intermediarios de personal propio o externo, dependientes de un Jefe de Servicio, Área o Unidad.



Nivel 3 b. Puestos de trabajo con dificultad técnica en procesos y técnicas de la información que no conllevan personal a su cargo.

Nivel 4. Coordinadores de auxiliares de servicios generales y mantenimiento.

Artículo 98. Complemento de jornada. Atendiendo a las características de la jornada o especial dedicación correspondiente al puesto de trabajo desempeñado y a la clasificación de jornadas del artículo 35 de este convenio, se establecen los siguientes complementos de jornada, cuyas cuantías vienen reflejadas para cada puesto de trabajo en el anexo II B:

Especial Dedicación. Se entiende por especial dedicación la disponibilidad para el desempeño de los cometidos inherentes a los puestos de trabajo que la tengan determinada. La especial dedicación se limita, como máximo, al 20% de las 35 horas semanales de lunes a viernes y excluye cualquier derecho a compensación económica u horaria por labores que excedan en cómputo semanal de la jornada.

Complemento de jornada partida de una tarde: corresponderá a la división por cuatro del complemento de jornada de mañana y tarde correspondiente al grupo de pertenencia del trabajador o trabajadora.

Artículo 99. Horas extraordinarias.

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

En ningún caso podrán realizarse más de 30 horas al año por trabajador o trabajadora. A estos efectos, se tendrán en cuenta las horas extraordinarias que se compensen por tiempo de descanso.

No se tendrán 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 o urgentes. La realización de estas horas extraordinarias tendrá carácter obligatorio.

En caso de realización de horas extraordinarias, éstas serán compensadas con el doble de tiempo de descanso si las horas no fueran festivas y con el triple si lo fueran, considerándose las horas realizadas en sábado como festivas para todos los grupos. Si el trabajador o trabajadora lo desea, las horas extraordinarias serán retribuidas, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Grupo	Hora normal	Hora festiva
I	19,91	25,88
II	19,91	25,88
III	19,91	25,88
IVA y IVB	19,91	25,88

Las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno, seguirán el mismo régimen que las festivas. A estos efectos, se considera horario nocturno el realizado entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, de conformidad con el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 100. Indemnizaciones por comisiones de servicio.

Los trabajadores y trabajadoras que por razón del servicio deban desplazarse a localidad distinta de su centro de trabajo, previa autorización de la Gerencia de la Universidad de La Rioja, serán indemnizados en los términos reglamentados.

Las cuantías a percibir serán las señaladas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio (B.O.E. de 30 de mayo)

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

La Universidad de La Rioja se hará cargo de aquellos gastos de seguros y colegiación que sean necesarios para el desempeño de las funciones inherentes a los puestos de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

El personal laboral que ocupe puestos de trabajo reservados a funcionarios, conservará todos los derechos que tuviera adquiridos en su condición de trabajadores y trabajadoras de la Universidad de La Rioja, de conformidad con las previsiones contenidas en el presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Si por disposición legal o reglamentaria le fueran reconocidas al personal funcionario de esta universidad mejoras en su régimen de jornada y horario, vacaciones, permisos y licencias y asistencia social, éstas se aplicarán automáticamente al personal laboral sujeto a este convenio colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

La cantidad que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de complemento de antigüedad no absorbible, se mantendrá fija e inalterable en su actual cuantía.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

La Universidad de La Rioja se compromete, durante el período de vigencia del presente Convenio, a la funcionarización pactada y voluntaria del personal laboral.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.

El personal laboral integrado en el grupo IV B del anterior convenio podrá promocionarse al grupo IV A, tras la superación de las pruebas oportunas y la asunción de nuevas funciones.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA

La Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003, modifica la definición de las pagas extraordinarias del personal funcionario incrementándolas al incorporar a las mismas una parte del complemento de destino (20 por 100 en el año 2003). Asimismo, la Resolución de 15 de noviembre de 2002, por la que se ordena la publicación del acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004 prevé la incorporación del 40 por 100 en el año 2004. Para el personal laboral se establecerá una medida similar que deberá aplicarse a través de la negociación colectiva, mediante el incremento necesario de la masa salarial que haga posible la aplicación al mismo de una cuantía anual equivalente a la que resulte para los funcionarios públicos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA

En el supuesto de que a los seis meses de la entrada en vigor del presente Convenio no se haya iniciado el estudio de cargas de los puestos de trabajo, o bien dicho estudio o valoración de cargas no haya finalizado antes del 31 de diciembre de 2004, se acometerá el estudio de las posibles promociones de los puestos de trabajo incluidos en la RPT del Personal Laboral.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA

En la Mesa Única de Negociación se podrán alcanzar acuerdos en materia retributiva para el personal afectado por este Convenio durante su vigencia.



ANEXO I. RETRIBUCIONES BÁSICAS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2003

GRUPO	Sueldo anual (15 pagas)	Sueldo mensual
I	23.580,00	1.572,00
II	20.084,70	1.338,98
III	17.890,35	1.192,69
IV A	15.065,25	1.004,35
IV B	14.453,55	963,57

ANEXO II-A. COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO:

Grupo I

Descripción puesto	Nivel	Cuantía total (12 pagas)
Jefe del Servicio Informático	1	7.451,28
Jefe del Servicio de Comunicación	1	7.451,28
Jefe del Servicio de Actividades Deportivas	1	7.451,28
Jefe del Servicio de Relaciones Externas y Asuntos Generales	1	7.451,28
Jefe de Asesoría Jurídica	1	7.451,28
Jefe de la Sección de Coordinación Estadística y Gestión Académica	2	3.773,88
Jefe de la Sección de Sistemas Información	2	3.773,88
Jefe de la Sección de Sistemas y Comunicaciones	2	3.773,88
Jefe de la Sección de Microinformática y Atención a Usuarios	2	3.773,88
Técnico Superior en Laboratorios	2	3.773,88
Técnico en Sistemas de Información	3b	2.389,08
Técnico en Sistemas y Comunicaciones	3b	2.389,08
Técnico Superior en Comunicación	-	765,12
Técnico Superior de Prevención	-	765,12
Técnico Superior en Asesoría Jurídica	-	765,12

Grupo II

Descripción puesto	Nivel	Cuantía total (12 pagas)
Jefe del Servicio de Obras, Instal. y Consumos	1	7.403,76
Responsable de Instalaciones y Consumos	3 a	2.339,52
Encargado de Mantenimiento	3 a	2.339,52
Encargado de Servicios Externos	3 a	2.339,52
Técnico en Publicaciones	3 b	2.339,52
Técnico en Planificación	3 b	2.339,52
Técnico de Instalaciones	-	668,04
Técnico de Prevención	-	668,04
Técnico en Actividades Deportivas	-	668,04

Grupo III

Descripción puesto	Nivel	Cuantía total (12 pagas)
Operador de Microinformática y A. Usuarios	3 b	2.278,56
Operador de Microinformática y A. Usuarios	3 b	2.278,56
Programador/a de Sistemas de Información	3 b	2.278,56
Encargado de Laboratorios	3 a	2.278,56



Técnico Especialista en Laboratorios	-	606,96
Técnico Especialista en Mantenimiento	-	606,96
Delineante Proyectista	-	606,96
Diseñador/a Gráfico/a	-	606,96
Técnico Especialista en Información Interna	-	606,96
Técnico Especialista en Proyección hacia la Enseñanza Secundaria	-	606,96
Técnico Especialista Relaciones Internacionales	-	606,96
Técnico Especialista en Instalaciones Deportivas	-	606,96
Técnico Especialista en Archivos	-	606,96
Técnico Especialista en Biblioteca (a extinguir)	-	606,96
Grupo IV A		

Descripción puesto	Nivel	Cuantía total (12 pagas)
Oficial de Laboratorio	-	516,96
Oficial de Administración (a extinguir)	-	516,96
Conserje con jefatura (a extinguir)	4	1.522,80
Coordinador de Aux. de Servicios y Mantenimiento	4	1.522,80
Auxiliar de Servicios Generales y Mantenimiento	-	516,96

Grupo IV B

Descripción puesto	Nivel	Cuantía total (12 pagas)
Coordinador de Auxiliares de Servicios Generales	4	1.522,80
Auxiliar de Servicios Generales	-	516,96



ANEXO II-B. COMPLEMENTO DE JORNADA:

Grupo I

Descripción puesto	Jornada	Cuantía total (12 pagas)
Jefe del Servicio Informático	E.D.	4.346,04
Jefe del Servicio de Comunicación	E.D.	4.346,04
Jefe del Servicio de Actividades Deportivas	E.D.	4.346,04
Jefe del Servicio de Relaciones Externas y Asuntos Generales	E.D.	4.346,04
Jefe de Asesoría Jurídica	E.D.	4.346,04
Jefe de la Sección de Sistemas Información	E.D.	4.346,04
Jefe de la Sección de Sistemas y Comunicaciones	E.D.	4.346,04
Jefe de la Sección de Microinformática y Atención a Usuarios	E.D.	4.346,04
Jefe de la Sección de Coordinación Estadística y Gestión Académica	E.D.	4.346,04
Técnico en Sistemas de Información	J.M.T.	3.343,08
Técnico en Sistemas y Comunicaciones	J.M.T.	3.343,08
Técnico Superior en Laboratorios	J.M.T.	3.343,08
Técnicos Superior de Prevención	J.M.T.	3.343,08
Técnico Superior en Comunicación	J.M.T.	3.343,08
Técnico Superior en Asesoría Jurídica	J.M.T.	3.343,08

Grupo II

Descripción puesto	Jornada	Cuantía total (12 pagas)
Jefe del Servicio de Obras, Instal. y Consumos	E.D.	4.346,04
Responsable de Instalaciones y Consumos	E.D.	4.346,04
Encargado de Mantenimiento	E.D.	4.346,04
Encargado de Servicios Externos	E.D.	4.346,04
Técnico de Instalaciones	J.M.T.	3.015,36
Técnico en Planificación	J.M.T.	3.015,36
Técnico en Publicaciones	J.M.T.	3.015,36
Técnico en Prevención	J.M.T.	3.015,36
Técnico en Actividades Deportivas	J.M.T.	3.015,36



Grupo III

Descripción puesto	Jornada	Cuantía total (12 pagas)
Operador de Microinformática y A. Usuarios	-	-
Programador/a de Sistemas de Información	-	-
Encargado/a de Laboratorios	J.M.T.	2.674,44
Técnico Especialista en Laboratorios	J.M.T.	2.674,44
Técnico Especialista en Mantenimiento	J.M.T.	2.674,44
Delineante Proyectista	-	-
Diseñador/a Gráfico/a	J.P.2	1.337,40
Técnico Especialista en Información Interna	J.P.2	1.337,40
Técnico Especialista en Proyección hacia la Enseñanza Secundaria	J.P.2	1.337,40
Técnico Especialista en Relaciones Internacionales	-	-
Técnico Especialista en Archivos	-	-
Técnico Especialista en Instalaciones Deportivas	J.M.T.	2.674,44
Técnico Especialista en Biblioteca (a extinguir)	-	-

Grupo IV A

Descripción puesto	Jornada	Cuantía total (12 pagas)
Oficial de Laboratorio	J.M.T.	2.340,12
Oficial de Laboratorio	-	-
Oficial de Administración (a extinguir)	J.P.2	1.170,12
Oficial de Administración (a extinguir)	-	-
Conserje con jefatura (a extinguir)	J.M.T.	2.340,12
Coordinador de Aux. de Servicios y Mantenimiento	J.M.T.	2.340,12
Auxiliar de Servicios Generales y Mantenimiento	-	-

Grupo IV-B

Descripción puesto	Jornada	Cuantía total (12 pagas)
Coordinador de Auxiliares de Servicios Generales	J.M.T.	2.340,12
Auxiliar de Servicios Generales	-	-