



TEXTO REVISADO DEL II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA



Inscripción en el registro y
publicación BOC del 8 de mayo de
2006

**Modificación según Acuerdo de la Comisión Negociadora
de 26 de enero de 2011 (BOC 20/09/2011)**

**II Modificación según Acuerdo de la Comisión Negociadora
de 15 noviembre de 2012 (BOC 22/01/2013)**

**III Modificación según Acuerdo de la Comisión Negociadora
de 10 de abril de 2017**

**IV Modificación según Acuerdo de la Comisión Negociadora
de 25 de junio de 2019**

**V Modificación según Acuerdo de la Comisión Negociadora
de 31 de marzo de 2025**

**VI Modificación según Acuerdo de la Comisión Negociadora
de 01 de junio de 2026**

Por acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de fecha de 10 de abril de 2017, se ratifica la modificación de los siguientes artículos y anexos del Convenio de fecha 10 de marzo de 2006, inscrito en el registro y publicado en el BOC del 8 de mayo de 2006, que fue modificado según Acuerdo de la Comisión negociadora de 26 de enero de 2011 (BOC 20/09/2011); II Modificación según Acuerdo de la Comisión Negociadora de 15 Noviembre de 2012 (BOC 22-01.2013) y III Modificación según Acuerdo de la Comisión Negociadora de 10 de abril de 2017.

Capítulo 1º OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA

- Artículo 3.

Capítulo 2º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCION PROFESIONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS. SELECCIÓN DE PERSONAL

- Artículo 13.
- Artículo 14.
- Artículo 21.

Capítulo 6º VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

- Artículo 40.
- Artículo 41.

Capítulo 9º ACCIÓN SOCIAL

- Artículo 56.
- Artículo 57.
- Artículo 59.

OTRAS DISPOSICIONES

- Artículo 79 bis.

Asimismo se procede a la actualización de los siguientes anexos:

- Anexo I. Tabla salarial: Se incluyen los importes correspondientes al año 2016.
- Anexo II. Disposición Adicional Primera.

INDICE

Inscripción en el registro y publicación BOC del 8 de mayo de 2006	1
CAPITULO 1º OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA	6
Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan.....	6
Artículo 2. Ámbito Personal.	6
Artículo 3. Ámbito Temporal.....	6
Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio.	6
Artículo 5. Compensación y absorción.....	7
Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio.....	7
Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.....	7
Artículo 8. Comisión Paritaria.	7
Artículo 9. Organización y Racionalización del trabajo	8
CAPITULO 2º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS. SELECCIÓN DE PERSONAL.....	9
Artículo 10.....	9
Artículo 11. Estructura de la escala A.....	9
Artículo 12. Estructura de la escala B.....	10
Artículo 13. Personal Funcionarizable (a extinguir).	11
Artículo 14. Sistema de Promoción Profesional por niveles.	11
3. Escala A.....	12
4. Escala B.....	13
Artículo 15. Plantilla de apoyo a la investigación.....	14
Artículo 16. Sistema de promoción profesional mediante procesos selectivos restringidos .	14
Artículo 17. Procedimiento para la provisión de vacantes mediante procesos selectivos restringidos previstos en el artículo anterior.....	15
Artículo 18. Concurso-oposición libre.	17
Artículo 19. Disposiciones comunes al concurso de traslados, concurso-oposición restringido y concurso-oposición libre.	18
Artículo 20. Período de prueba.	18
Artículo 21. Contratación de personal laboral no permanente	18
Artículo 22. Movilidad funcional.....	19
Artículo 23. Movilidad sin cambio de funciones.....	20
CAPITULO 3º FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONALES.....	21

Artículo 24.	21
CAPITULO 4º JORNADA Y HORARIO	22
Artículo 25. Jornada de Trabajo.	22
Artículo 26. Descanso Diario.	23
Artículo 27. Descanso Semanal.	23
Artículo 28. Calendario laboral.....	23
Artículo 29. Horas extraordinarias.	23
CAPITULO 5º ESTRUCTURA SALARIAL Y PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES	25
Artículo 30. Salario base.....	25
Artículo 31. Percepción del salario base.	25
Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo.....	25
Artículo 33. Complemento por trabajo en sábados, domingos o festivos.....	27
Artículo 34. Complemento de nocturnidad.	27
Artículo 35. Complemento de antigüedad.....	27
Artículo 36. Complemento de permanencia.....	28
Artículo 37. Percepciones no salariales: indemnizaciones por razón del servicio.....	28
CAPÍTULO 6º VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS	29
Artículo 38.	29
Artículo 39. Vacaciones.....	29
Artículo 40. Permisos	29
Artículo 41. Reducciones de Jornada	32
Artículo 42. Licencias no retribuidas	34
CAPITULO 7º SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS	35
Artículo 43. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.....	35
Artículo 44. Excedencia voluntaria.....	35
Artículo 45. Excedencia por razón de violencia de género.	36
Artículo 46. Excedencia para el cuidado de hijos y otros familiares.....	36
Artículo 47. Excedencia forzosa.	37
Artículo 48. Reingresos.	37
CAPITULO 8º RÉGIMEN DISCIPLINARIO	38
Artículo 49.	38
Artículo 50.	38
Artículo 51. Sanciones.....	39
Artículo 52. Procedimiento	40

Artículo 53. Extinción y prescripción.....	40
Artículo 54. Responsabilidad de los jefes.....	40
Artículo 55. Respeto a la intimidad de los trabajadores	40
CAPITULO 9º ACCIÓN SOCIAL	41
Artículo 56.....	41
Artículo 57.....	41
Artículo 58.....	42
Artículo 59.....	42
Artículo 60. Capacidad disminuida.....	43
Artículo 62.....	43
Artículo 63.....	43
CAPITULO 10º DERECHOS SINDICALES.....	44
Artículo 64. Derechos de los trabajadores.....	44
Artículo 65. Derechos de los Comités de Empresa.....	44
Artículo 66. Delegados sindicales.....	45
CAPITULO 11º SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	46
Artículo 67.....	46
Artículo 68.....	46
Artículo 69.....	46
Artículo 70.....	46
Artículo 71.....	46
Artículo 72.....	47
Artículo 73.....	47
CAPITULO 12º SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES	47
Artículo 74.....	47
OTRAS DISPOSICIONES.....	48
Artículo 75. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA	48
Artículo 76. DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.....	48
Artículo 77. DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA	48
Artículo 78. DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.....	48
Artículo 79. DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.....	48
Artículo 79 bis. DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA	49
Artículo 79 ter: DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.....	49

CAPITULO 1º OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan.

Las partes que conciertan este Convenio son, de una parte, la Universidad de Cantabria, representada por el Señor Rector Magnífico, y de otra, el Comité de Empresa de la citada Universidad.

Artículo 2. Ámbito Personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal de administración y servicios que se encuentre vinculado a la Universidad de Cantabria mediante relación jurídico-laboral común formalizada por el Rector o, en virtud de delegación de éste, por el Gerente, y que perciba sus retribuciones íntegramente con cargo a las correspondientes consignaciones del concepto de Personal Laboral del capítulo I de los Presupuestos de la Universidad.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- Los contratos de trabajadores vinculados al desarrollo de proyectos y contratos de investigación.
- Los contratos expresamente declarados fuera de Convenio tanto en la Relación de Puestos de Trabajo, como en los Presupuestos anuales de la Universidad, y el Personal Vario identificado como tal en los referidos Presupuestos.
- Personal Docente e Investigador Contratado Laboral.

La Universidad se obliga a informar al menos una vez al mes de los contratos excluidos, consignando el nombre, apellidos y fecha de alta y baja de los trabajadores afectados.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

1. El presente Convenio Colectivo modificado, tiene una vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del año 2018 y, salvo denuncia expresa, se prorrogará por término anual y de año en año.

2. Los efectos económicos del presente Convenio, excepto en los casos en que así se determine en la relación de puestos de trabajo, será el 1 de enero de 2017.

Ello no impedirá que ambas partes puedan realizar negociaciones parciales y tomar acuerdos sobre cualquier aspecto del presente convenio, o aquellos que puedan plantearse en el futuro.

3. Desde el 1 de enero de 2017 y para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, se establece un incremento salarial en igual proporción que el que se fije en las leyes de Presupuestos General del Estado para los empleados públicos.

Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio.

1. El presente convenio se prorrogará de año en año en sus propios términos, pudiendo cualquiera de las partes, denunciar la vigencia del mismo con una antelación mínima de tres meses anterior al término pactado o a cualquiera de sus prórrogas.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales naturales.

Artículo 5. Compensación y absorción.

1. 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 y origen.
2. Si por disposición legal, reglamentaria o convenida se establecieran mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultaren superiores a las previstas en este Convenio.

Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio.

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

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente "ad personam" y con carácter de no absorbibles, las condiciones particulares que globalmente y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengán derivadas de normas preexistentes y/o convenidas colectivamente.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

1. Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y judiciales correspondientes. Su constitución habrá de producirse en el plazo de dos meses a contar desde la firma de este Convenio.

2. El número de miembros será igual por cada parte, social y universidad. La social estará formada por un miembro por cada sindicato o grupo representado en cada momento en el Comité de Empresa y de entre sus miembros.

La representatividad de cada parte será paritaria y, en el seno de la social, cada miembro ostentará la que proporcionalmente le corresponda en función de los resultados de las elecciones a Comité de Empresa.

En la sesión constitutiva se procederá a nombrar a quien haya de ejercer la presidencia de la Comisión, función que recaerá en el representante que designe la Universidad.

Las funciones de secretaría serán desarrolladas por la persona que designe la Gerencia, y no formará parte de la Comisión.

3. Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) Facultades de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Facultades de mediación en conflictos colectivos.
- d) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas a la Comisión las propuestas correspondientes.
- e) Aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.
- f) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este Convenio.

4. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto afirmativo de la mayoría de la Comisión. Serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y el número de orden, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se incorporarán como Anexos. Se remitirá copia de los mismos a la Gerencia de la Universidad y al Comité de Empresa, así como

al Boletín Oficial de Cantabria, si procediera su publicación. Los acuerdos en temas de interés general o que afecten a un número significativo de trabajadores se expondrán en el plazo máximo de 30 días en los tablones de anuncios de la Universidad.

5. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada cuatro meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de al menos el cincuenta y uno por ciento de una de las partes, en cuyo caso la reunión deberá tener lugar como máximo en un plazo de quince días a contar desde el siguiente a aquél en que se solicite.

6. El quórum necesario para la válida constitución de cada sesión de la Comisión Paritaria, será de dos tercios de cada una de las partes.

7. El tiempo de asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria no computará para el consumo del crédito horario sindical que legalmente corresponde a los miembros del Comité de Empresa en cuanto tales.

Artículo 9. Organización y Racionalización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva y responsabilidad de la Gerencia de la Universidad, 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.

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

- a) Mejorar e incrementar las prestaciones de servicios a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.
- b) Racionalizar y mejorar los métodos y procesos de trabajo.
- c) Adecuar las plantillas para conseguir un mayor y mejor nivel de prestación de servicios, observando las indicaciones y directrices comunitarias en lo que afecten a la mejora en la organización de los servicios destinados a la docencia e investigación.
- d) Promover la profesionalización y la promoción del trabajador, uno de los principales objetivos de este Convenio, que establece precisamente vías para el logro de una cada vez mayor competencia profesional de los trabajadores, mediante la realización de acciones formativas y el reconocimiento de la experiencia y el correcto desempeño para la promoción del trabajador.

3. La Gerencia de la Universidad elaborará las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal laboral, previa negociación con el Comité de Empresa. Este mismo procedimiento se seguirá en las modificaciones de dicha Relación.

4. En el caso de que una plaza se suprima de la Relación de Puestos de Trabajo, se procederá a la ubicación definitiva del trabajador que la ocupaba en otra, previa negociación con el Comité de Empresa.

CAPITULO 2º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS. SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 10.

1. Los trabajadores de la Universidad de Cantabria se clasifican en dos escalas, de acuerdo con la formación y la titulación exigida en cada una de ellas:

- Escala A: comprende a los Titulados Universitarios, incluidos los empleados que tengan aprobados los tres primeros cursos de Licenciatura en planes antiguos o bien el primer ciclo de planes renovados, que se consideran a estos efectos, equivalentes a Diplomados Universitarios. La titulación o estudios considerados serán exclusivamente los de carácter oficial.
- Escala B: integra a los Titulados oficiales no universitarios.

Las citadas escalas se subdividen en niveles. En la escala B habrá varios grupos profesionales y en la escala A, habrá uno solo.

2. El ascenso de un nivel a otro dentro del grupo profesional se producirá mediante el procedimiento que se describe en el artículo 14. El acceso de un grupo profesional o especialidad a otro u otra, así como de la escala B a la escala A, se realizará según lo previsto en los artículos 15, 16, 18 y 19.

3. Se constituye un conjunto integrado por el personal que desempeña puestos o categorías declaradas funcionarizables, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13, a quienes se encuadrará en la escala que les corresponda según la titulación exigida para el acceso a su puesto de trabajo.

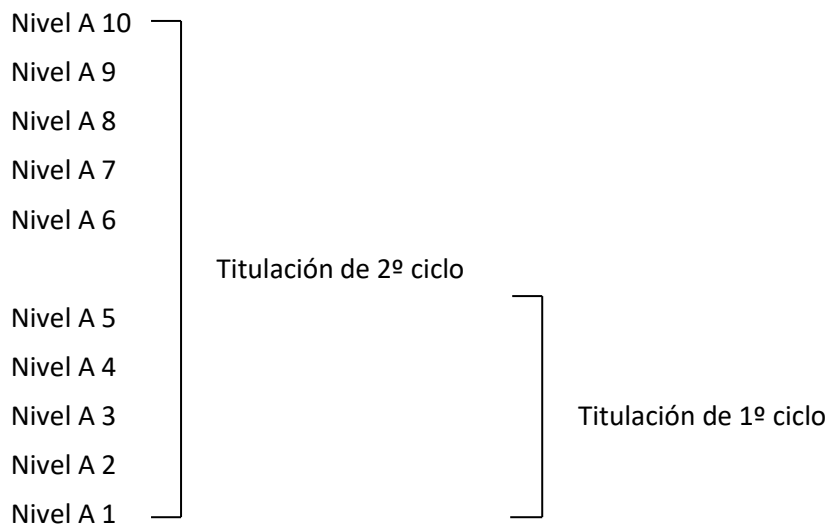
A este conjunto de personal no le será aplicable el sistema de promoción profesional por niveles regulado en el artículo 14, toda vez que, tratándose de categorías de personal funcionario, les corresponde el sistema de carrera profesional propio de este personal, a los que se les facilitará su acceso de acuerdo con la disposición adicional primera.

Por ello, la escala y el nivel que se les atribuya, permanecerán inalterables a lo largo del tiempo para cada trabajador afectado mientras sigan perteneciendo a este colectivo funcionarizable, sin perjuicio de que puedan participar, en tanto se mantengan como personal laboral, en los procesos selectivos restringidos que se convoquen para la provisión de vacantes, de acuerdo con los sistemas previstos en los artículos 16, 17 y 19. Asimismo podrán participar en concursos de traslados en los términos que señale la Comisión Paritaria de acuerdo con lo previsto en el artículo 13.

Artículo 11. Estructura de la escala A

Está integrada por los trabajadores que posean la titulación o estudios universitarios oficiales reseñados en el artículo anterior, exigidos para el acceso al puesto de trabajo, quienes realizarán sus funciones con diferente grado de cualificación según la experiencia y la formación que vayan adquiriendo.

En la escala A existe un único grupo profesional, estructurado en los siguientes niveles, para los que se exige diferente nivel de titulación:



Aun estando encuadrados los trabajadores en un único grupo profesional, los diferentes puestos pueden exigir una titulación académica distinta. En este sentido, la titulación o titulaciones exigidas y válidas para desempeñar los puestos correspondientes se indicarán en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 12. Estructura de la escala B.

Está constituida por trabajadores que poseen titulación oficial no universitaria, exigida para el acceso al puesto de trabajo, y que se indicará en la RPT si fuera necesaria.

Esta Escala estará integrada por el personal que posea la titulación o formación adecuada y que conoce y aplica las técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar, con diferente grado de cualificación según la experiencia y la formación que vayan adquiriendo. Dentro de esta escala se distinguen tres grupos profesionales:

- Centros, Departamentos, Laboratorios, talleres y animalarios/Estabularios.
- Mantenimiento y Reprografía.
- Servicios Auxiliares.

La estructura de niveles de la escala B, común a todos los grupos profesionales que la integran es la siguiente:

– Nivel B 15	– Nivel B 10	– Nivel B 5
– Nivel B 14	– Nivel B 9	– Nivel B 4
– Nivel B 13	– Nivel B 8	– Nivel B 3
– Nivel B 12	– Nivel B 7	– Nivel B 2
– Nivel B 11	– Nivel B 6	– Nivel B 1

Especialidades dentro de cada grupo

- El grupo de Centros, Departamentos, Laboratorios, etc. se dividirá a su vez en diferentes especialidades, cuya determinación será competencia de la Comisión Paritaria, previo informe preceptivo de la Comisión de Investigación de la Universidad de Cantabria u Órgano Colegiado equivalente.
- El grupo de Mantenimiento y Reprografía constará de esas dos especialidades.
- El de Servicios Auxiliares está integrado por las siguientes especialidades:
 - Conductores.
 - Servicios de conserjería y vigilancia.
 - Técnico Superior Educación Infantil.
 - Área del Soucan.
 - Campus Infantil.
 - Técnico Superior en Actividades Físicas y Deportivas
 - Cualquier otra nueva especialidad que, por la capacitación y aptitudes profesionales requeridas, pueda calificarse como de servicios auxiliares previo acuerdo de la Comisión Paritaria

Artículo 13. Personal Funcionarizable (a extinguir).

Está constituido por quienes desempeñan puestos de trabajo y/o categorías que se han declarado funcionarizables, e incluidos por tanto en la RPT de personal funcionario.

Los puestos funcionarizables son los que se detallan a continuación:

Categorías / puestos afectados

Escala

Auxiliares de Biblioteca

B

Los trabajadores pertenecientes a las categorías citadas, en tanto se mantengan como personal laboral, podrán participar en los procesos selectivos restringidos que se convoquen para la provisión de vacantes, de acuerdo con los sistemas regulados en los artículos 15, 16, 18 y 19.

En la Comisión Paritaria podrán acordarse soluciones específicas y particulares para el acceso de este personal al concurso de traslados.

Artículo 14. Sistema de Promoción Profesional por niveles.

1. Los trabajadores fijos de plantilla pertenecientes a las escalas A y B podrán acceder a un sistema de promoción por niveles, basado en la realización de actividades formativas y en la experiencia positiva en el desempeño del trabajo, de acuerdo con el procedimiento que se detalla en los apartados siguientes.

2. El ingreso en cada grupo profesional, salvo lo indicado en los puntos siguientes, se producirá siempre en el nivel inferior del mismo. A partir del ingreso, el trabajador irá promocionando de acuerdo con lo previsto en este artículo, dentro de su propio grupo profesional y escala.

2.Bis. El personal de la Escala B, Grupo Profesional Servicios Auxiliares, Especialidades Técnico Superior Educación Infantil y Técnico Superior en Actividades Físicas y Deportivas, se incorporará al nivel B12. Respecto del personal que, a la fecha de firma del presente acuerdo, ya prestara

servicios y tuviera un nivel inferior al B12, se equiparará al mismo con efectos a la fecha del acuerdo y con los efectos económicos y administrativos derivados de tal adecuación de nivel.

2 Ter. El personal de la Escala B para cuyo trabajo se requiera estar en posesión del título oficial de Técnico Superior de Formación Profesional, correspondiente a un ciclo formativo de grado superior, se incorporará al nivel B12.

Si ya se estuvieran prestando servicios en un nivel inferior en un puesto en el que no se ha requerido estar en posesión del título oficial de Técnico Superior de Formación Profesional, se podrá adquirir el nivel B12 conforme al siguiente procedimiento:

1. El responsable de la unidad deberá emitir un informe motivado en el que se exponga y se justifique la necesidad de que el trabajador esté en posesión de un título oficial de Técnico Superior de Formación Profesional para el desempeño de su trabajo.
2. La Comisión de Investigación y el Gerente deberán informar favorablemente la solicitud.
3. Una vez que se tengan todos los informes favorables, se instará a la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, exigiéndose como formación específica la correspondiente formación superior no universitaria, obteniendo el trabajador el reconocimiento del nivel B12 con efectos a la fecha del acuerdo del Consejo de Gobierno y con los efectos económicos y administrativos derivados de tal adecuación de nivel.

3. Escala A

3.1. La promoción profesional se producirá de nivel en nivel, dentro del único grupo profesional.

3.2. El ascenso entre cada uno de los niveles comprendidos en el intervalo del A1 al A5, se producirá cada tres años, siguiendo siempre el procedimiento que se detalla a continuación:

- a) El ascenso tendrá lugar, cumplidos los demás requisitos necesarios, cada tres años, que es el período mínimo de permanencia en cada nivel.
- b) Para ello, se realizará un análisis del desarrollo del trabajo de cada afectado o Unidad, en su caso.

Este análisis se hará mediante el autoinforme y los informes que se especifican a continuación:

- El autoinforme se presentará necesariamente por el interesado cuando solicite el ascenso a un nivel superior al que ostente.
 - Tras el autoinforme, la Gerencia solicitará de los Servicios o Unidades los informes correspondientes, si procede.
 - En cualquier caso, la Gerencia podrá solicitar los informes o autoinformes con carácter anual o bianual.
- c) Los informes y autoinformes mencionados se remitirán a la Gerencia, que los estudiará.
 - d) La Gerencia, a la vista de los informes anteriores, propondrá o no el ascenso de nivel.
 - e) En caso de que la decisión de la Gerencia, a la vista de los informes recibidos, sea contraria al ascenso de nivel solicitado, se establecerá una formación añadida para el afectado. Superada esa formación, se informará sobre la misma por sus responsables y, si la Gerencia resuelve favorablemente el ascenso, éste tendrá efectos retroactivos, es decir, se considerará que tuvo lugar, a todos los efectos (económicos, cómputo para el siguiente nivel, etc.), en el momento en que procedía inicialmente. Si no fuera superada

la formación, resolverá la Gerencia previo informe preceptivo de la Comisión de Formación.

3.3. De este modo, tras un periodo inicial de doce años, el trabajador podrá alcanzar el nivel A5.

3.4. A aquellos trabajadores de la Escala A a quienes se les haya reconocido el nivel A5 y no pudieran promocionarse conforme al apartado 3.5, una vez transcurridos tres años desde dicho reconocimiento y con efectos de 1 de enero del año siguiente, se les asignará un complemento retributivo de permanencia. Al cumplirse seis años desde el citado reconocimiento y con efectos de 1 de enero del año siguiente, se le asignará un nuevo tramo por el mismo importe de dicho complemento retributivo de permanencia ¹¹.

3.5. Para ascender al nivel A6, después de tres años de permanencia en el nivel A5, deberá superarse una prueba de evaluación o un curso selectivo y poseerse titulación universitaria de segundo ciclo o el título de Graduado Universitario.

A partir de la superación citada, se irá ascendiendo desde el A6 un nivel cada tres años, siguiéndose para ello el mismo procedimiento y criterios en este intervalo de niveles que en el tramo anterior. De este modo, tras un periodo de doce años se podrá haber alcanzado el nivel máximo de promoción profesional.

3.6. Transcurridos tres años desde que se accedió al nivel A10, se reconocerá al trabajador un complemento retributivo de permanencia, con efectos de 1 de enero del año siguiente. Al cumplirse seis años desde el citado reconocimiento y con efectos de 1 de enero del año siguiente, se le asignará un nuevo tramo por el mismo importe de dicho complemento retributivo de permanencia ².

4. Escala B

4.1. El ascenso entre cada uno de los niveles comprendidos en el intervalo del B1 al B5, se producirá cada tres años, siempre siguiendo el mismo procedimiento regulado en el número 3.2.

Para ascender al nivel B6, después de tres años de permanencia en el nivel B5 deberá superarse un curso selectivo. A partir de la superación citada, se irá ascendiendo desde el nivel B6 un nivel cada tres años, siguiéndose para ello el mismo procedimiento en este intervalo de niveles que en los niveles B1 al B5.

Transcurridos 3 años en el nivel B10, se reconocerá el nivel B11 a aquellos trabajadores que superen un curso selectivo con prueba de evaluación, organizado por la Gerencia y de acuerdo con la programación, contenido y evaluación que asimismo elabore y realice la Gerencia, tras consulta a la Comisión de Formación.

A partir de ese momento, se producirá cada tres años el ascenso de un nivel, hasta el B15, que es el máximo posible dentro de la escala B, siguiéndose para ello el mismo procedimiento que en los niveles B1 al B5.

4.2. A aquellos trabajadores de la Escala B a quienes se les haya reconocido el nivel B 15 y no pudieran promocionarse a la Escala A conforme a lo dispuesto en el artículo 15, una vez transcurridos tres años desde dicho reconocimiento y con efectos de 1 de enero del año siguiente, se les asignará un complemento retributivo de permanencia. Al cumplirse seis años

¹ Ver artículo 79 ter: Disposición adicional sexta

² Ver artículo 79 bis. Disposición adicional sexta.

desde el citado reconocimiento y con efectos de 1 de enero del año siguiente, se le asignará un nuevo tramo por el mismo importe de dicho complemento retributivo de permanencia².

Se considerará que no pueden promocionarse de acuerdo con el artículo 15, aparte de aquellos trabajadores a los que no les sea aplicable en función de su grupo profesional, los que carezcan de la titulación necesaria, no superen la prueba selectiva establecida o aquéllos cuyo Departamento o Centro no inste la creación de una plaza de Escala A y ésta sea aprobada en el plazo de seis meses desde el cumplimiento de los cuatro años señalados en el párrafo anterior

5. Conservación de la promoción

La promoción de niveles alcanzada por un trabajador le será conservada cuando se traslade de puesto de trabajo en virtud de concurso de traslados.

Artículo 15. Plantilla de apoyo a la investigación

1. Cuando los Departamentos dispongan de una plaza de personal laboral de apoyo a la investigación perteneciente a la Escala B de las definidas en el Convenio Colectivo, podrán solicitar la transformación de dicha plaza en una de Escala A, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador titular de la plaza tenga la titulación necesaria para desempeñar una plaza de Escala A y tenga reconocido el nivel B15.
- Que la transformación sea oportuna para adecuar la cualificación de la plaza a las funciones de apoyo a la investigación que debe desarrollar la citada plaza.

2. La transformación efectiva de la plaza quedará condicionada a la superación de la correspondiente prueba de evaluación por el titular de la plaza y en ningún caso supondrá dotación de una nueva plaza en el Departamento.

3. El procedimiento que se seguirá será el que se detalla a continuación:

3.1. El Departamento remitirá la solicitud correspondiente, motivada y detallando la plaza afectada, a la Comisión de Investigación.

3.2. La Comisión de Investigación emitirá informe teniendo en cuenta:

- La disponibilidad económica, dentro de la plantilla aprobada de apoyo a la investigación, para hacer frente a la transformación solicitada.
- Que la nueva cualificación exigida sea efectivamente la propia de una plaza de Escala A.

3.3. Una vez informada favorablemente la solicitud por la Comisión de Investigación y comunicado el Comité de Empresa, el trabajador que ocupe la plaza afectada se someterá a una prueba de evaluación para hacer efectiva la transformación de la plaza.

3.4. Si el trabajador supera la prueba, la plaza quedará transformada.

Artículo 16. Sistema de promoción profesional mediante procesos selectivos restringidos

1. Los trabajadores fijos de plantilla tendrán derecho a promoción y ascenso, mediante la superación de las pruebas selectivas correspondientes en convocatoria restringida y si reúnen la titulación que pudiera requerirse u otras exigencias previstas en la RPT, para cubrir las vacantes que se generen o se creen en especialidades o grupos profesionales distintos del suyo, de acuerdo con el sistema previsto en la presente disposición y en los artículos 17 y 19.

2. Las vacantes que se produzcan o se creen en la plantilla de la Universidad se convocarán siempre del nivel más bajo dentro de los que comprenda la escala y grupo profesional de que se trate.

3. Esta promoción podrá producirse:

- Para acceder a especialidades o grupos profesionales distintos del propio, pero dentro de la misma escala.
- Para acceder a escala diferente de la propia.

4. Promoción a escala diferente de la propia

El trabajo fijo de la Escala B podrá acceder mediante proceso selectivo restringido, y si reúne la titulación exigida y otros requisitos que pudieran establecerse en la RPT, a las vacantes que se generen o se creen en la escala A, en los términos contenidos en el artículo siguiente.

El acceso a la nueva Escala se realizará siempre en el nivel más inferior de la misma y, en ningún caso, se reconocerán los niveles que hayan podido alcanzarse en la escala B.

Artículo 17. Procedimiento para la provisión de vacantes mediante procesos selectivos restringidos previstos en el artículo anterior.

El procedimiento regulado en este apartado es aplicable a los procesos selectivos restringidos para cubrir vacantes en los dos supuestos expresados en el número 3 del artículo anterior.

En este sistema de promoción profesional podrá participar el personal declarado funcionarizable de acuerdo con lo previsto en el artículo 13.

Producida o creada una vacante, el orden a seguir para su cobertura será el siguiente:

- Reingreso de excedentes voluntarios.
- Concurso de traslados entre trabajadores fijos de la misma escala, y en su caso grupo profesional o especialidad.
- Concurso-oposición restringido para todo el personal fijo de la Universidad.

1. Reingreso de excedentes voluntarios

1.1. El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia voluntaria tendrá derecho, por orden de presentación de solicitudes, a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su misma escala, grupo profesional, especialidad y titulación exigida en su caso. Este derecho preferente al reingreso no podrá ejercitarse si la vacante ya hubiera sido convocada a concurso de traslado, proceso selectivo restringido o concurso-oposición libre.

1.2. Si no hubiera vacante en la misma escala, pero sí en la inferior y en la misma especialidad, podrá optar a ésta, o bien esperar a que se produzca vacante en su escala, grupo y especialidad.

Si optase por ocupar vacante de la escala inferior, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción de ocupar la primera vacante que se produzca en su escala, grupo y especialidad.

1.3. Los trabajadores reingresados tras una excedencia por un periodo no superior a cuatro años se reincorporarán con el nivel que tuvieran reconocido a la fecha de la declaración de la citada excedencia.

Aquéllos que superen el citado plazo, se situarán provisionalmente en el nivel inferior de su escala, durante un tiempo máximo de un año, periodo que se establece como de readaptación al puesto de trabajo. Transcurrido ese tiempo, que se contará desde la fecha de la efectividad del reingreso, o bien antes si el trabajador lo desea, deberá superar una prueba de evaluación para que se le pueda reconocer el nivel que había alcanzado antes de la excedencia.

Si al trabajador se le confirmara dicho nivel, se le abonará, con carácter retroactivo, el complemento de nivel correspondiente desde la fecha del reingreso.

Por otra parte, el tiempo transcurrido desde el reingreso se le computará para el reconocimiento del siguiente nivel superior, en su caso.

Si la prueba citada no fuera superada, el trabajador reingresado seguirá en el nivel inferior y empezará a promocionarse de nivel en nivel según el régimen general descrito en el artículo 14.

1.4. A los trabajadores que hubieran accedido a la excedencia con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, se les empezará a aplicar el sistema de promoción profesional por niveles desde el momento de su reingreso, incorporándose en el nivel inferior de su Escala, sin perjuicio de que sea asimismo de aplicación lo previsto en el punto 1.3, 2º párrafo y siguientes, asignándole finalmente al trabajador, si superase la prueba establecida, el nivel que resulte por aplicación de la tabla prevista en el Anexo I.

2. Concurso de traslados.

Las plazas que queden vacantes y las de nueva creación serán objeto de convocatoria de concurso de traslados entre personal fijo de la misma escala y en su caso grupo profesional y especialidad. La Comisión Paritaria previo informe preceptivo de la Comisión de Investigación de la Universidad de Cantabria u órgano colegiado equivalente, determinará las diferentes agrupaciones, a estos efectos, en las Escalas A y B.

No obstante lo anterior, la Gerencia podrá acordar con el Comité de Empresa convocar directamente a concurso-oposición libre las plazas vacantes.

En dicho concurso se aplicará el baremo que esté vigente en cada momento, que será el pactado con el Comité de Empresa; para su modificación ulterior se requerirá asimismo dicho acuerdo.

En el caso de traslados dentro del grupo profesional de Centros, Departamentos, Laboratorios, Talleres y Animalarios/Estabularios, será necesario que el trabajador cuente con el informe favorable de la Comisión de Investigación y del Departamento o Unidad receptora.

En caso de informe desfavorable el mismo deberá estar fundamentado en causas objetivas. La determinación de la validez o no de las mismas recaerá en la Comisión Paritaria.

El informe favorable de la Comisión de Investigación es necesario sólo en el caso de que se pretenda un traslado por un trabajador que no puede participar en el proceso por no pertenecer a la misma especialidad, de entre las ya aprobadas por dicha Comisión.

Por tanto, si un trabajador solicita este tipo de traslado, será preciso que la Comisión de Investigación examine el caso y, analizando las características de un puesto y otro, dictamine sobre la posible equivalencia a efectos de traslados y lo proponga a la Comisión Paritaria.

La decisión que se tome tendrá efectos solo para el caso concreto y no tendrá por tanto eficacia general ni a futuro.

El informe favorable del Departamento o Unidad receptora debe entenderse como la ausencia de informe desfavorable.

Para ello, una vez convocado un concurso de traslados, se enviará al Departamento o Unidad el historial profesional de los trabajadores que participen en dicho concurso, estableciéndose un plazo para que emitan informe si procede.

Caso de producirse, el informe desfavorable deberá estar basado exclusivamente en circunstancias profesionales del trabajador y tendrá efectos solo en el puesto para el que se ha emitido.

En caso de que un trabajador obtenga informe desfavorable del Departamento o Unidad, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria, que valorará el informe:

- Si la Comisión Paritaria acepta el informe, éste tendrá carácter definitivo.
- Si no lo acepta, el trabajador podrá participar en el concurso.
- Si la Comisión Paritaria no llegara a un acuerdo, la Gerencia, a la vista de todos los informes generados y las manifestaciones de los miembros de aquélla, tomará la decisión que resulte más adecuada.

3. Concurso-oposición restringido.

3.1. Las plazas que resulten vacantes después del concurso de traslados se proveerán mediante concurso-oposición restringido en el que podrá participar todo el personal laboral fijo de la Universidad que reúna los requisitos exigidos.

No obstante lo anterior, la Gerencia podrá acordar con el Comité de Empresa convocar directamente a concurso-oposición libre las plazas vacantes.

3.2. La convocatoria contendrá, básicamente:

- La descripción e indicación del puesto convocado.
- Los requisitos exigidos y que consten en la Relación de Puestos de Trabajo.
- El baremo de méritos que habrán de tenerse en cuenta, de acuerdo con el que esté en vigor en cada momento, para aplicarlo en la fase de concurso, que supondrá como máximo el 20% de la puntuación total del concurso-oposición. El concurso no tendrá carácter eliminatorio.
- Las pruebas o ejercicios que deban realizarse en la fase de oposición, que será eliminatoria.

3.3. El baremo se aplicará una vez calificados los ejercicios de la fase de oposición, y únicamente a aquellos aspirantes que los hubiesen superado.

Artículo 18. Concurso-oposición libre.

Las plazas que resulten vacantes después de seguir el proceso descrito en el artículo anterior, y aquéllas otras para las que la Gerencia lo acuerde con el Comité de Empresa según lo previsto en los números 2 y 3 de dicho precepto, serán objeto de cobertura mediante concurso-oposición libre.

Para el ingreso al servicio de la Universidad será necesario poseer la titulación específica o equivalente y demás requisitos establecidos en la convocatoria y en la Relación de Puestos de Trabajo.

Las vacantes se crearán siempre en el nivel más bajo dentro de los que comprenda la escala y grupo profesional de que se trate. Igual criterio se seguirá en el caso de las vacantes que no correspondan a puestos de nueva creación, es decir, se convocarán también en el nivel más bajo que corresponda.

Las bases de la convocatoria se harán públicas de conformidad con la legislación aplicable, y serán las que rijan todo el proceso selectivo. Su contenido será asimismo el exigido por las normas que sean de aplicación.

Artículo 19. Disposiciones comunes al concurso de traslados, concurso-oposición restringido y concurso-oposición libre.

1. Tribunales

Los Tribunales, o Comisiones de Valoración en los concursos de traslados, deberán estar formados por un número impar de miembros. Se designarán miembros titulares y suplentes.

Los integrarán, como representante del Rector de la Universidad, el Gerente o persona en quien delegue, que actuará como Presidente; dos representantes de la Universidad, nombrados por el Rector; y dos miembros designados por el Comité de Empresa.

Se designará, procedente del Área de Personal, al Secretario del Tribunal, que actuará con voz pero sin voto.

A propuesta del Tribunal podrán designarse por el Rector asesores y especialistas, que se limitarán a informar respecto de las pruebas y méritos relativos a su especialidad.

2. Convocatorias.

Una vez elaboradas por la Gerencia de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, las bases de la convocatoria se pondrán en conocimiento con antelación suficiente del Comité de Empresa, para que las informe y designe miembros de los Tribunales y Comisiones de Valoración.

En caso de que el Comité de Empresa formule en su informe alguna alegación a las bases, la Gerencia, al elaborar la redacción definitiva de la convocatoria, emitirá informe motivando su decisión, el cual enviará al Comité de Empresa.

3. Temarios, programas y perfiles.

Serán siempre acordes con la titulación de la plaza convocada.

4. Baremo

El baremo de méritos aplicable a todas las convocatorias será el existente en cada momento, objeto de previo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa. Su ulterior modificación requerirá asimismo dicho acuerdo.

Artículo 20. Período de prueba.

Tanto en los procesos restringidos como en los de acceso libre, los trabajadores estarán sometidos al periodo de prueba que establezca la correspondiente convocatoria, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo el máximo para la Escala A de tres meses y de un mes para la Escala B.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo por embarazo, maternidad o paternidad, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo en contrario entre las partes.

Artículo 21. Contratación de personal laboral no permanente

1. Contratación por sustitución

Se podrán realizar contratos por sustitución del personal en todos aquellos casos en que el trabajador tenga derecho a la reserva del puesto de trabajo.

2. Contratación temporal

Cuando por razones de urgencia hubiere de proveerse alguna vacante y no pudiera serlo a través del procedimiento previsto en los artículos correspondientes de este Convenio, se procederá a la contratación temporal de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y

disposiciones complementarias en cuanto a modalidades de contratación, utilizando la que resulte más adecuada para la duración y características de las funciones a cubrir. En estos procesos se observarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El periodo en que se mantenga la cobertura provisional del puesto prevista en el párrafo anterior no podrá ser superior a un año. En el mismo momento de la contratación temporal, se pondrán en marcha las actuaciones necesarias para la provisión ordinaria de la plaza.

De las razones que motivan la contratación temporal, y en su caso, de la convocatoria se informará inmediatamente al Comité de Empresa.

3. Otras necesidades de personal no permanentes.

Lo dispuesto en los dos números anteriores se entiende sin perjuicio de cualesquiera otros supuestos de necesidades del servicio y de personal no permanente, que se atenderán, en el marco de las disponibilidades presupuestarias, a través de la modalidad de contratación temporal más adecuada a las necesidades que deban resolverse, previa comunicación al Comité de Empresa.

4. El procedimiento de selección de los trabajadores no permanentes sujetos a este Convenio Colectivo será el establecido a la fecha de su firma. Su modificación requerirá el acuerdo con el Comité de Empresa. La selección se realizará mediante oferta a través de la Agencia de Colocación de la Universidad de Cantabria.

Artículo 22. Movilidad funcional.

1. La Gerencia podrá acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse previa realización, si procede, de procesos básicos de formación o adaptación, todo ello de acuerdo con las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Por necesidades del servicio, cuando concurran las causas técnicas u organizativas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Gerencia de la Universidad podrá acordar, por el tiempo imprescindible, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes, que podrán suplirse o completarse con procesos simples de formación.

3. El desempeño de puestos de trabajo por movilidad funcional podrá ser considerado como valorable en procesos selectivos o de promoción, en los términos que prevea el baremo aplicable. Si el desempeño ha sido informado favorablemente, podrá constar tal informe en el expediente personal del trabajador.

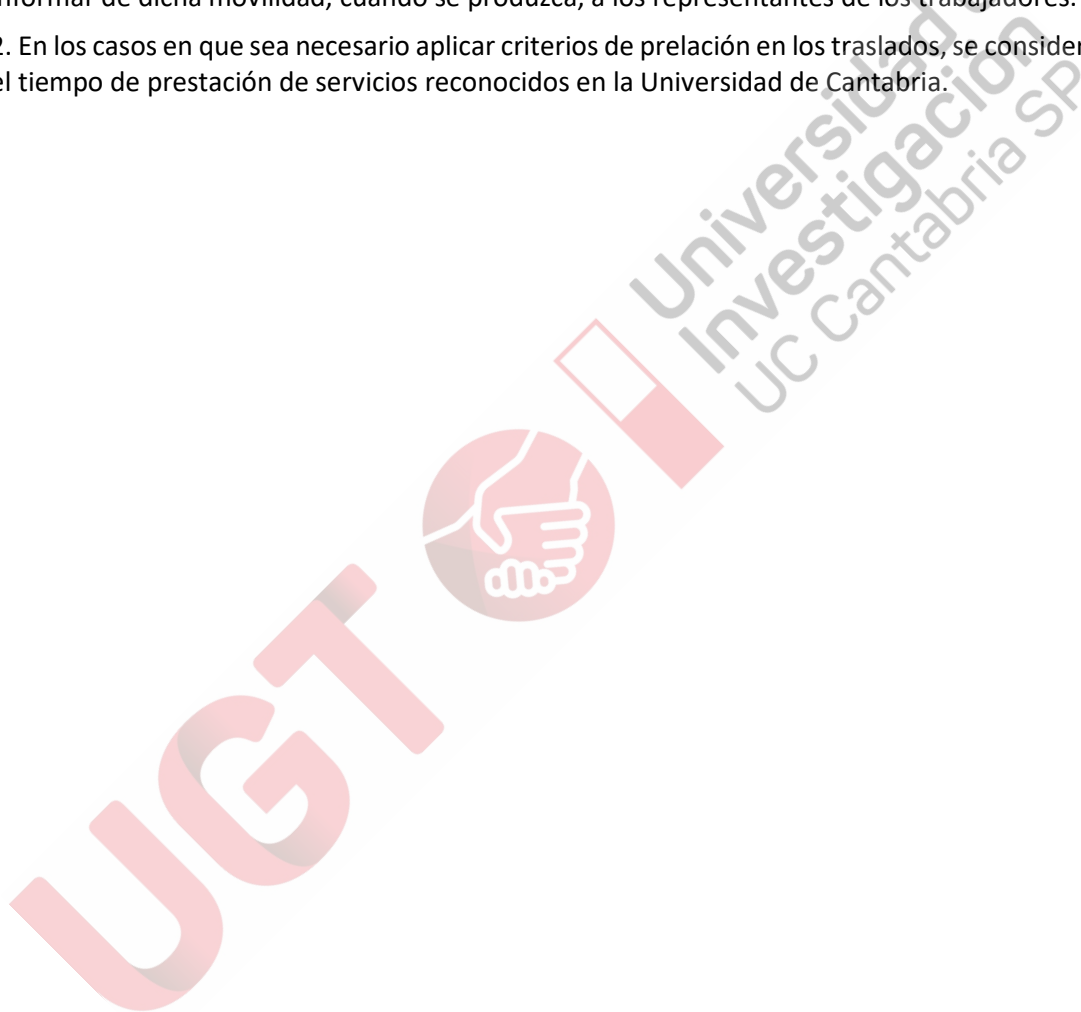
4. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente se realicen.

5. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

6. No podrá modificarse la escala de pertenencia a través de la movilidad funcional.
7. En ningún caso procederá ascenso como consecuencia de la movilidad funcional prevista en el presente artículo, pues el ascenso y la promoción profesional se articulan en todo caso a través de los procedimientos regulados en los artículos 14, 16 y concordantes.
8. Las decisiones y medidas que se adopten sobre movilidad funcional se comunicarán en todo caso al Comité de Empresa.

Artículo 23. Movilidad sin cambio de funciones.

1. La movilidad sin cambio de funciones que no suponga traslado de la localidad en la que el trabajador desarrolla su prestación, se realizará por necesidades del servicio procediéndose a informar de dicha movilidad, cuando se produzca, a los representantes de los trabajadores.
2. En los casos en que sea necesario aplicar criterios de prelación en los traslados, se considerará el tiempo de prestación de servicios reconocidos en la Universidad de Cantabria.



CAPITULO 3º FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONALES

Artículo 24.

1. De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen establecido en la Universidad, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- c) A asistir a los cursos de formación durante permisos y excedencias en los supuestos contemplados en los artículos 45 y 46. Se otorgará preferencia durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. La Universidad tomará en consideración el Acuerdo Nacional de Formación Continua y organizará, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas sustanciales operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de puestos. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo y, si para su asistencia a ellos el trabajador tuviera que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirá, en su caso, la dieta correspondiente.

CAPITULO 4º JORNADA Y HORARIO

Artículo 25. Jornada de Trabajo.

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de treinta y siete horas y media semanales. La jornada ordinaria de mañana se desarrollará entre las 07:45 y 15:15 horas y la de tarde entre las 13:45 y las 21:15. No obstante, con motivo de conciliar la vida personal, familiar y laboral, se podrá solicitar flexibilidad horaria, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, siendo el horario obligatorio para la jornada de mañana entre las 08:45 y las 14:15 horas y para la jornada de tarde entre las 14:45 y las 20:15 horas. Las horas restantes podrán cumplirse de lunes a viernes entre las 08:00 y las 20:00, indicándose en la solicitud la distribución concreta.

Se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas de carácter general y las que estén consolidadas, a título individual, como derecho adquirido.

2. La distribución del horario de la jornada laboral corresponde a la Gerencia de la Universidad.

3. La jornada regular de trabajo será realizada de lunes a viernes, en horario comprendido entre las 07:45 horas y las 21:15 horas y con un máximo de 9 horas diarias, garantizándose en cualquier caso el funcionamiento de los servicios durante la mañana de los sábados, estableciéndose a este respecto los correspondientes turnos rotatorios, en las Conserjerías de los Centros y en el Estabulario/Animalario.

En este último supuesto de funcionamiento de los servicios en sábado, la jornada semanal se reducirá proporcionalmente al tiempo trabajado en sábado o podrá compensarse con cargo al crédito horario. Además, los trabajadores que realicen el servicio de sábado, tendrán derecho, por cada uno, a la compensación económica establecida en el Anexo I.

La jornada regular podrá prestarse continuada, en turnos de mañana o tarde, o también realizarse en dos periodos, de mañana y de tarde, separados entre sí por una hora y media, como mínimo, según las necesidades del servicio. Esta jornada afectará, entre otros, a los puestos de trabajo de Laboratorios y en general a los adscritos a prácticas docentes, durante los periodos de su impartición, siempre que éstas se realicen por la mañana y por la tarde y que se trate de prácticas aprobadas en el Plan Docente Anual. Asimismo, podrá afectar a otros puestos para los que se especifique en la Relación de Puestos de Trabajo.

La jornada partida no podrá afectar a más del 10% de la plantilla, sin incluir en este cómputo al personal de Laboratorios. En caso de necesidad apreciada por la Gerencia, este límite podrá sobrepasarse previo acuerdo con el Comité de Empresa.

4. Podrán existir, además, puestos de trabajo que conlleven la realización de jornadas especiales, o jornada laboral durante los dos días del fin de semana y días declarados festivos. Esta jornada afectará a los Conductores, Personal Técnico Deportivo, Personal de Conserjerías del Pabellón Polideportivo y Colegios Mayores, además de cualesquiera otros puestos para los que así se establezca en el futuro.

En estos casos, y para dar cumplimiento a lo previsto en el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, que establece como descanso mínimo semanal el de día y medio ininterrumpido, al personal afectado le corresponderá una compensación por descanso, a razón de un día por cada uno de los días trabajados en fin de semana o festivo, que se disfrutará necesariamente durante los catorce días siguientes a la realización de la actividad, no pudiendo acumularse el disfrute de más de dos días en la misma semana.

5. Jornada especial del Servicio de Vigilancia.

Esta jornada será prestada de 22 a 6 horas en días alternos durante todo el año.

6. Medidas especiales de flexibilización de horarios.

Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quienes tengan a su cuidado directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de trabajo.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención. Asimismo, tendrán derecho a ausentarse para asistir a reuniones.

Se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la flexibilización del horario en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los casos de familias monoparentales.

7. Régimen de dedicación del Centro de Idiomas.

La jornada de trabajo del personal del CIUC será la establecida con carácter general en este Convenio. No obstante, y atendiendo a las funciones que tienen asignadas, se establecerá un régimen de dedicación específico para este personal que será pactado con el Comité de Empresa.

Artículo 26. Descanso Diario.

Dentro de la jornada se tendrá derecho a un descanso diario de treinta minutos que se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 27. Descanso Semanal.

El descanso semanal será de 36 horas ininterrumpidas, con carácter general y sin perjuicio de las excepciones previstas en este Convenio.

Artículo 28. Calendario laboral.

Antes de finalizar cada año, se elaborará por la Gerencia el calendario laboral del siguiente, con el acuerdo del Comité de Empresa y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 38 del presente Convenio. Dentro del primer mes de la efectividad del calendario deberá exponerse un ejemplar en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

1. 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.

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

3. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas previamente y por escrito por la Gerencia, excepto en el supuesto previsto en el apartado anterior, y se compensarán siempre con descanso, que se disfrutará en las condiciones que permitan las necesidades del servicio, dentro de los dos meses siguientes a su realización, salvo que el buen funcionamiento del servicio lo impida, en cuyo caso podrá sobrepasarse este plazo, o retribuirse económicamente, esto último siempre con carácter excepcional.

4. La compensación económica de la hora extraordinaria será superior en un setenta y cinco por ciento al valor de la hora ordinaria.



CAPITULO 5º ESTRUCTURA SALARIAL Y PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

Artículo 30. Salario base.

El salario base estará integrado por dos componentes:

- a) Componente A, que consistirá en una cuantía igual para todos los trabajadores pertenecientes a la misma escala.
- b) Componente B, que estará constituido por una cuantía determinada en función del nivel que en cada momento tenga reconocido el trabajador conforme a lo previsto en el artículo 14 y concordantes.

Artículo 31. Percepción del salario base.

1. El salario base, determinado en cuantía anual en el Anexo I, se percibirá en catorce mensualidades: doce mensualidades más dos pagas extraordinarias anuales, que se abonarán en los meses de junio y diciembre. El devengo de cada paga extraordinaria será proporcional a la prestación efectiva de servicios durante los seis meses inmediatamente anteriores a su vencimiento, que será el 1 de junio y 1 de diciembre respectivamente.
2. La cuantía del componente B del salario base, a percibir por cada trabajador, será modificada cada vez que se produzca la asignación de un nuevo nivel por aplicación y de acuerdo con los sistemas de promoción convenidos. En este sentido, el abono de la nueva cuantía se producirá desde la fecha en que se produzca el reconocimiento del nivel.

Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo.

1. Son los complementos destinados a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en razón a las especiales circunstancias de los mismos.

Esas condiciones y circunstancias concretas de un puesto de trabajo pueden ser:

- La especial dedicación horaria.
- Las funciones de dirección.
- La especial formación y mayor pericia en materia de seguridad y salud laboral requeridas para el desempeño del puesto.

2. El abono de estos complementos se mantendrá en tanto permanezcan y concurren las circunstancias que justifican su reconocimiento, y mientras se desarrollen las funciones que los llevan aparejados.

3. Complemento de especial dedicación horaria.

3.1. Es el complemento que se percibe por la especial dedicación horaria, materializada en la realización de jornada partida, requerida en el desempeño de determinados puestos, indicados en la Relación de Puestos de Trabajo.

3.2. La cuantía de este complemento será del 18,67% del salario base.

3.3. En el caso de la realización de jornada partida durante prácticas docentes, los trabajadores que la desempeñen percibirán este complemento sólo durante el periodo que se señale como de prácticas y así esté aprobado en el correspondiente Plan Docente Anual.

4. Complemento de dirección

4.1. Este complemento está destinado a remunerar la realización de funciones de dirección, que se desarrollen dentro de las distintas Unidades en que así este definido en la Relación de Puestos de Trabajo.

4.2. Como el resto de complementos regulados en este artículo, dejará de percibirse si desaparecen las circunstancias que motivaron su concesión, así como por libre remoción acordada por la Gerencia, oído el Comité de Empresa y previa audiencia del interesado. En el caso del personal del Centro de Idiomas este complemento se asignará anualmente a las personas que se establezca en la programación del centro y remunerará las funciones de dirección o de coordinación entendiendo como tales el conjunto de actividades que se deriven de la organización, desarrollo, coordinación y apoyo de la enseñanza que sean necesarias, asegurando en todo momento la coordinación y calidad de los cursos impartidos en cada idioma. Entre estas funciones se incluye la coordinación de las pruebas de nivel que organice el Centro.

Como excepción a lo establecido en el párrafo anterior, en los casos en que, por ausencia de un periodo superior a treinta días, de quien estuviera desempeñando las funciones de dirección (I.T., maternidad, excedencia, etc...), y dada la necesidad de que la responsabilidad de dirección y coordinación sea desempeñada por quien tenga la experiencia y el conocimiento pleno de la unidad, durante aquel período tanto las funciones de dirección y coordinación, como la percepción del complemento de dirección inherente a aquellas, recaerá en la persona que, cumpliendo los requisitos establecidos en la RPT, tenga mayor antigüedad en la Unidad, y turno o jornada. Una vez reincorporada la persona trabajadora, tras finalizar su período de ausencia, retomará las funciones de dirección y, por ende, la percepción del complemento, dejando de percibirlo quien, durante aquel período, estuvo cubriendo la ausencia.

4.3. La cuantía de este complemento será del 14% del salario base.

5. Complemento de especiales requerimientos de formación y cualificación en materia de seguridad y salud laboral.

5.1. Es el complemento destinado a retribuir las especiales condiciones de cualificación y formación en materia de seguridad e higiene, requeridas en algunos puestos de trabajo, así como un especial cuidado y diligencia, por motivos de seguridad, en el desempeño de sus funciones, cuando así se haya calificado el puesto por el Comité de Seguridad y Salud Laboral mediante el correspondiente mapa de riesgos laborales.

5.2. A estos efectos, en la Relación de Puestos de Trabajo se asignará este complemento sólo a aquellos puestos que reúnan las características y condiciones descritas en el párrafo anterior, siempre que hayan sido constatadas por el procedimiento asimismo previsto.

5.3. La cuantía de este complemento será del 18,67% del salario base.

5.4. De acuerdo con lo señalado en el apartado 2 de este artículo, si el puesto de trabajo dejara de reunir las características y circunstancias citadas y así lo calificara el Comité de Seguridad y Salud Laboral, dejaría asimismo de llevar aparejada la percepción del complemento, considerándose modificada en ese sentido la Relación de Puestos de Trabajo.

6. Complemento de Productividad por mejora de los Servicios.

Este complemento podrá tener dos componentes:

6.1. Componente fijo que se percibirá en una cuantía de 39,83 Euros mensuales, revisable anualmente.

6.2. Componente variable, en función de los planes y programas que establezca la Gerencia contemplados en el documento para la mejora de la gestión y su adecuación al proceso de convergencia europea, de los que se informará al Comité de Empresa.

Artículo 33. Complemento por trabajo en sábados, domingos o festivos.

1. Este complemento retribuye la realización de servicios a la Universidad en alguno de los días mencionados.

2. Se distinguen dos supuestos:

- a) Prestación de servicios en los días mencionados, de forma regular, periódica y de acuerdo, en su caso, con turnos rotatorios. En este caso, la cuantía a percibir por cada uno de los días en que efectivamente se presten servicios será de 38,71 €.
- b) Desarrollo de servicios en dichos días, de modo no regular o no sujeto a turnos. La cuantía de este complemento será de 38,71 € si se realizan hasta siete horas de trabajo, y de 56,10 € si se excede dicho número de horas.

La duración de esta jornada especial podrá exceder de 9 horas diarias cuando la actividad así lo requiera, respetándose en cualquier caso el descanso de 12 horas entre jornadas.

En ninguno de los dos supuestos habrá lugar a cualquier otra compensación distinta de la cuantía económica expresada, excepto la prevista legalmente en cuanto a descanso semanal.

El posible exceso de jornada diaria de 9 horas será compensado con igual descanso, preferentemente en la primera quincena siguiente a su realización.

Artículo 34. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas serán retribuidas con un incremento del 23,34 % del salario base.

Artículo 35. Complemento de antigüedad.

1. El personal laboral sujeto a este convenio percibirá una cuantía mensual por cada tres años de servicios. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

2. La cuantía de este complemento será única para todo el personal afectado por este convenio, y se fija en 37,92 euros.

3. Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor de este convenio viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad se consolidarán como complemento no absorbible de antigüedad.

4. Al personal laboral sujeto a este convenio se le reconocerán a efectos de antigüedad los servicios prestados a las Administraciones Públicas, sea cual sea la naturaleza de la contratación, así como el periodo de prueba.

El personal laboral con contrato temporal a la aprobación de este estudio tendrá derecho a la percepción de este complemento con efectos de 1 de enero de 2009

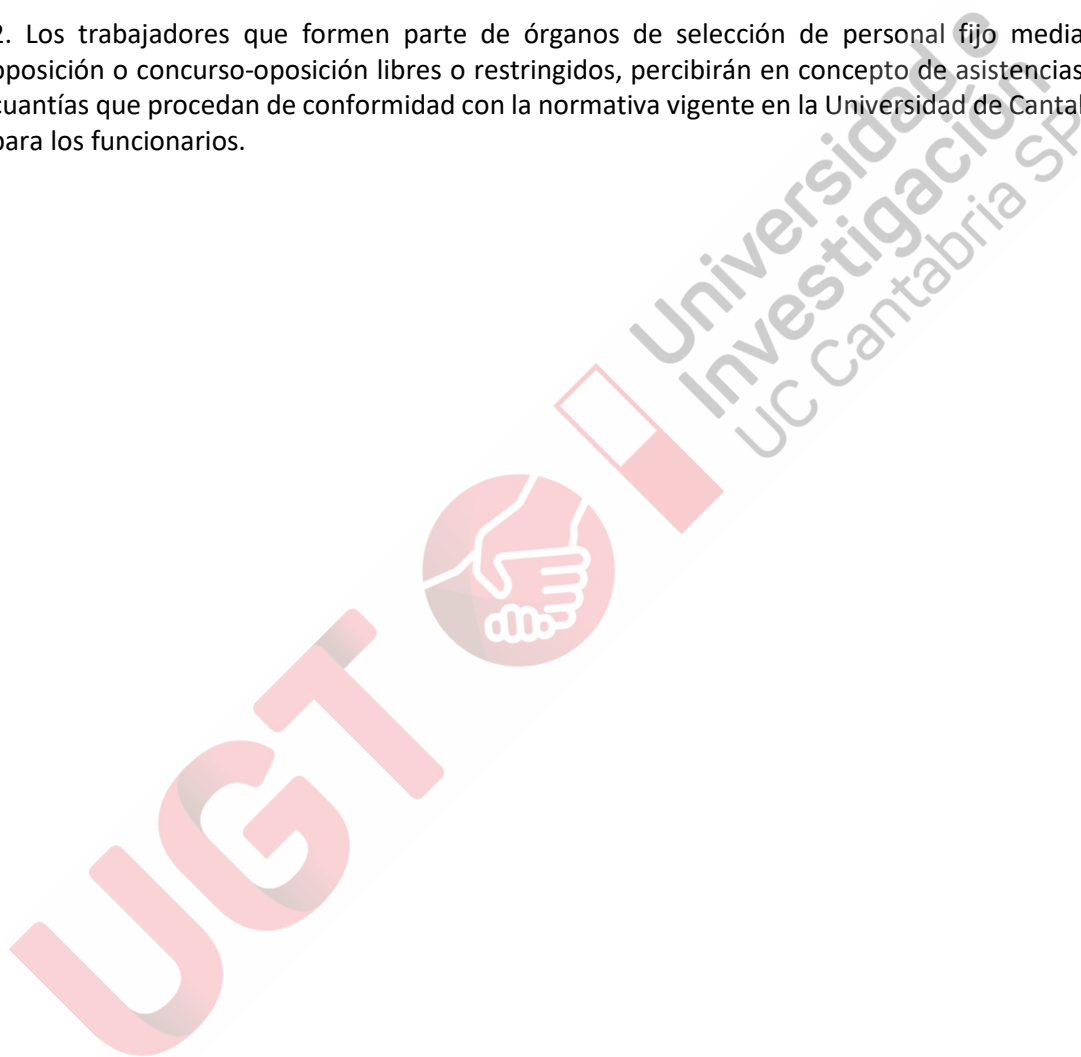
Artículo 36. Complemento de permanencia.

La cuantía del complemento de permanencia 40,43 € mensuales. Dicho complemento se abonará en 12 mensualidades.

Artículo 37. Percepciones no salariales: indemnizaciones por razón del servicio.

1. El trabajador que por razón del servicio deba desplazarse a localidad distinta de aquella en la que presta habitualmente sus servicios, en virtud de orden previa y expresa de la Gerencia, será indemnizado en las mismas cuantías que el personal funcionario. A estos efectos, se incluye a todo el personal sujeto a este Convenio en el grupo II de los previstos en la normativa que sea de aplicación.

2. Los trabajadores que formen parte de órganos de selección de personal fijo mediante oposición o concurso-oposición libres o restringidos, percibirán en concepto de asistencias las cuantías que procedan de conformidad con la normativa vigente en la Universidad de Cantabria para los funcionarios.



CAPÍTULO 6º VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 38.

Al Personal Laboral dentro del ámbito del presente Convenio, le será de aplicación el régimen de vacaciones, permisos y licencias regulado en los artículos siguientes.

Artículo 39. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán las que se establezcan con carácter general para los funcionarios públicos o la parte proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados.

El personal con contrato temporal, cuya finalización ocurra dentro del año, tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional de las vacaciones correspondientes.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán con carácter general preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Si, por razones del servicio, el trabajador hubiere de disfrutar totalmente sus vacaciones fuera del período general indicado, tendrá derecho a cuarenta días naturales consecutivos.

La Gerencia podrá limitar los periodos vacacionales para ciertas Unidades con periodos especiales de actividad, debiendo comunicarlo a los interesados antes del 1 de abril de cada año y previo informe del Comité de Empresa.

3. Las vacaciones se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el treinta y uno de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

4. Se podrá acumular el período de disfrute de vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Asimismo, en el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad, en los términos indicados en el párrafo anterior.

5. En el caso de Incapacidad Temporal por enfermedad se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Artículo 40. Permisos

El personal laboral sujeto a este Convenio tendrá derecho a los permisos retribuidos que se detallan a continuación, previa comunicación y justificación adecuada.

Los días de permiso serán siempre naturales, excepto que se indique otra cosa.

Permiso de paternidad (nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción de un hijo).

4 semanas a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días hábiles si el suceso se produce en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días hábiles si el suceso se produce en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

No se podrá disfrutar de este permiso cuando la hospitalización del familiar fuese por parto.

Traslado de domicilio sin cambio de residencia.

Un día.

Exámenes finales o demás pruebas de aptitud o evaluación en centros oficiales.

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, se concederán permisos retribuidos durante los días de su celebración.

En el caso de que los estudios se cursen en distinta localidad por no impartirse en la misma, el permiso comprenderá los días imprescindibles para el desplazamiento.

Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

Consultas médicas de hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o mayores cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad.

Permisos previos al nacimiento, adopción o acogimiento.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho, por el tiempo indispensable, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, previo aviso a la autoridad competente en materia de personal, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Fecundación asistida.

Derecho ausentarse para tratamientos.

Permiso retribuido a partir de la semana 37 o 35 de gestación.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

Por razón de matrimonio.

Quince días naturales.

Ausencia del trabajo para el cuidado de un hijo menor de doce meses.

El trabajador/a para el cuidado de un menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con dicha finalidad. Alternativamente y a solicitud del trabajador/a podrá acumularse esta hora de forma única y disfrutarla por su equivalente en días de descanso, (4 semanas, 6 semanas en caso de parto múltiple), que se disfrutarán de forma continuada al permiso de maternidad o a la fecha de incorporación. El trabajador/a antes de iniciar el disfrute del permiso hará constar su opción por acumular la hora o por disfrutarla diariamente.

Maternidad y paternidad.

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

El 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 posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Estos permisos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

El trabajador tendrá derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia o paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras o a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de retribuciones.

En estos casos el permiso de maternidad se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Adopción y acogimiento preadoptivo o permanente.

El trabajador tendrá derecho a un permiso de diferente duración según la edad del adoptado.

Menor de seis años: dieciséis semanas ampliables en caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Mayor de seis años, persona con discapacidad independientemente de su edad o aquellos que por provenir del extranjero, tengan dificultades especiales de inserción social o familiar, debidamente acreditada por los servicios sociales competentes, la duración del permiso será de dieciséis semanas.

Si el padre y la madre trabajan el permiso se distribuirá a opción de los interesados de forma simultánea o sucesiva, en períodos ininterrumpidos y con el límite de las dieciséis semanas o las correspondientes en caso de parto múltiple.

Estos permisos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Asimismo, en este supuesto el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Ausencias del puesto de trabajo por razón de violencia de género.

En los casos en los que las empleadas víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Por asuntos particulares.

Se concederán los permisos por asuntos particulares que se establezcan con carácter general para los funcionarios públicos.

Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia previa autorización del Jefe de la Unidad correspondiente y respetando las necesidades del servicio. La Gerencia comunicará las normas oportunas en el mes de enero de cada año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

Navidad y Semana Santa.

Siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa respectivamente por año completo de trabajo, o la parte proporcional si el tiempo de trabajo es inferior al año, de acuerdo con los turnos que la Gerencia establezca para el disfrute de estos permisos y dentro del calendario laboral acordado con el Comité de Empresa.

Artículo 41. Reducciones de Jornada

Reducción de la jornada por razones de guarda legal.

Los trabajadores que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un hijo menor de 12 años, personas mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad, que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de su jornada de trabajo en un tercio o un medio percibiendo las retribuciones proporcionales a la jornada efectiva realizada.

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

Reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros.

Tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

Reducción de jornada para atender al cuidado de un familiar en primer grado.

El trabajador que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Reducción de jornada por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, podrá solicitarse al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación horaria.

En el supuesto de que la especial dedicación horaria no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto retributivo correspondiente por la realización de la especial dedicación horaria, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

Esta modalidad de jornada reducida es incompatible con la reducción de la jornada por razones de guarda legal y con la reducción de jornada por cesación progresiva de actividad, o por procesos de recuperación.

Reducción de jornada por cesación progresiva de actividades o por procesos de recuperación.

Los trabajadores a quienes les falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Retribuciones: si la reducción de la jornada es la mitad de la establecida, percibirá el 60 por 100 del importe de las retribuciones correspondientes al puesto que desempeña.

Si la reducción de la jornada corresponde a un tercio de la jornada establecida, percibirá el 80 por 100 del importe de retribuciones correspondientes al puesto que desempeña.

Reducción de jornada por razón de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario resultante de la aplicación para el horario flexible.

Artículo 42. Licencias no retribuidas

El personal fijo que haya cumplido al menos un año de trabajo efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días, ni superior a tres meses. Dichas licencias podrán ser concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio, previa solicitud con una antelación de quince días a la fecha de inicio de la licencia solicitada, que será contestada por la Universidad dentro de los siete días siguientes a la recepción de la solicitud.

La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de tres meses cada dos años.



CAPITULO 7º SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS

Artículo 43. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a todos sus efectos en los siguientes casos:

1. Maternidad o paternidad del trabajador: en los términos regulados por la legislación que resulte de aplicación necesaria.

Se tendrá derecho a las seis semanas de descanso obligatorio tras el parto tanto en los casos de nacimiento como en los de no supervivencia del recién nacido.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años y de menores mayores de esa edad o menores persona con discapacidades o persona con discapacidades, o que tengan especiales dificultades de inserción por las causas previstas legalmente, se estará asimismo a lo regulado en la legislación aplicable.

2. Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación sobre riesgos laborales.

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

4. Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

5. Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en las condiciones previstas en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el periodo de prueba o de prácticas establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración.

Artículo 44. Excedencia voluntaria.

1. Por Interés particular:

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

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante su tramitación y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

2. Por aplicación de la normativa de incompatibilidades:

Quedará en esta situación el trabajador que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo en el sector público, distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio Colectivo, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

3. Por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o persona que conviva de hecho con ellos de forma acreditada, resida en otra provincia, por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o contratado laboral fijo, en cualquier Administración Pública, Organismo Público o Entidad Gestora de la Seguridad Social, Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

Antes de finalizar el periodo máximo de quince años, deberá solicitarse el reingreso, declarándose, de no hacerlo, la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Reingresos.

En todos los supuestos regulados en el presente artículo, se estará a lo previsto en el artículo 17.

5. Efectos de la excedencia voluntaria sobre el tiempo de servicios prestados y la promoción.

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de tiempo de servicios prestados ni de promoción profesional por niveles. En ningún caso devengaran derechos económicos.

Artículo 45. Excedencia por razón de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

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

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Artículo 46. Excedencia para el cuidado de hijos y otros familiares.

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

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del solicitante de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

2. Asimismo, los trabajadores tendrán también derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentra a su cargo, 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, en los términos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Los trabajadores que se encuentren en la situación prevista en los dos números anteriores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido este periodo, la reserva lo será de un puesto de la misma escala, grupo profesional y especialidad o titulación exigida. El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de la promoción profesional por niveles prevista en el artículo 14, siempre y cuando se acrediten los mismos requisitos exigidos como si hubiese estado en activo, una vez transcurridos 3 meses a partir de la incorporación. Se tendrá en cuenta el citado periodo para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y para otros supuestos en que deba considerarse el tiempo de servicios.

4. Si antes de la finalización del período de excedencia regulado en este artículo no se solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, se pasará al trabajador a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 47. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

En caso de no realizarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, se pasará al trabajador a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Durante el tiempo que dure esta excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. El periodo de duración de la excedencia forzosa no será computable a efectos de la promoción profesional por niveles regulada en el artículo 14, pero sí se tendrá en cuenta para otros supuestos en que deba considerarse el tiempo de servicios.

Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo en los casos en que sea posible mediante autorización, según lo previsto en la normativa sobre incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de actividad en el sector público producirá el pase a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad prevista en el artículo 44.2.

Artículo 48. Reingresos.

En todos los supuestos de excedencia, regulados en el presente capítulo, se aplicará lo dispuesto en el apartado 1.3 del artículo 17.

CAPITULO 8º RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49.

En la regulación del régimen disciplinario de los trabajadores sujetos al presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el art. 58 del vigente Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y en este Convenio Colectivo.

Los trabajadores podrán ser sancionados, en virtud de sus incumplimientos laborales, según la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Título.

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

Cualquier circunstancia que no haya sido comunicada al trabajador, para que este pueda realizar las observaciones que considere oportunas, no podrá figurar en su expediente personal, ni ser tenida en cuenta en ninguna circunstancia.

Artículo 50.

1. Serán faltas leves las siguientes:

- 1.1. La incorrección con el público y los compañeros o subordinados.
- 1.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.
- 1.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 1.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- 1.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al mes.
- 1.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 1.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

2. Serán faltas graves las siguientes:

- 2.1. Las faltas de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- 2.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios para el servicio.
- 2.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 2.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidos, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 2.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- 2.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
- 2.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 2.8. La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 2.9. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 2.10. El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

2.11. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

3. Serán faltas muy graves:

3.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en conducta constitutiva de delito doloso.

3.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3.3. El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.

3.4. El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando cause cualquier tipo de perjuicio.

3.5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

3.8. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de locales, material o documentos de servicio.

3.9. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajos en la Universidad.

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

3.11. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

3.12. Las agresiones u ofensas verbales graves o físicas a las personas que trabajen en la Universidad o a los familiares que convivan con ellos o a cualquier usuario de los servicios de la universidad.

3.13. El acoso sexual.

3.14. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas

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

3.16. El abuso de autoridad

3.17. Cualquier otra prevista como tal en el Estatuto de los Trabajadores o legislación concordante

Artículo 51. Sanciones.

Las sanciones que se pueden imponer en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

Artículo 52. Procedimiento

1. No se impondrán sanciones sin previa audiencia del interesado.
2. La imputación de faltas graves o muy graves requerirá la tramitación de expediente disciplinario. Su iniciación será comunicada a los representantes de los trabajadores, que además deberán ser oídos con carácter previo a la toma de cualquier medida cautelar.
3. La no observancia de estos requisitos llevará aparejada la nulidad de la sanción que pretende imponerse.

Artículo 53. Extinción y prescripción

La responsabilidad disciplinaria se extingue por el cumplimiento de la sanción, la muerte, prescripción de la falta o sanción, indulto o amnistía.

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 Universidad tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por la solicitud de iniciación del procedimiento, por la iniciación de diligencias o expedientes o cualquier acto preliminar de los mismos, volviendo a correr el plazo si el expediente permanece paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento sancionador. En el caso de faltas leves, la prescripción se interrumpirá por la comunicación de la falta al órgano competente.

Las sanciones impuestas prescribirán en los mismos plazos detallados en el párrafo segundo de este artículo. Los plazos empezarán a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

Artículo 54. Responsabilidad de los jefes

Serán responsables los Jefes y Superiores de las faltas imputadas a sus inferiores cuando quede determinado en los trámites del expediente la existencia de tolerancia o encubrimiento, en cuya valoración se tendrá en cuenta las perturbaciones producidas en el servicio y en su caso la reiteración o reincidencia en situaciones de calificación análogas o similares.

Artículo 55. Respeto a la intimidad de los trabajadores

Cualquier trabajador, directamente o a través de sus representantes legales, podrá denunciar los actos que pudieran constituir transgresión de su intimidad o de la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Universidad se compromete a tramitar la correspondiente averiguación y en su caso los expedientes disciplinarios que pudieran corresponder.

CAPITULO 9° ACCIÓN SOCIAL

Artículo 56.

El régimen de prestaciones económicas en el supuesto de Incapacidad Temporal se ajustará a lo dispuesto en la normativa del régimen de previsión social correspondiente y, en su caso, a lo que pueda establecer la Comunidad Autónoma para el Sector Público Autonómico.

Artículo 57.

1. El personal afectado por este convenio se jubilará de acuerdo con los requisitos y condiciones que establezca el régimen de previsión social de que les sea de aplicación.

2. El personal afectado por este Convenio percibirá, con ocasión de su jubilación, las siguientes indemnizaciones en función de los servicios prestados al producirse tal hecho.

Para el cómputo de los servicios prestados, se tendrá en cuenta los prestados en la Universidad de Cantabria y los servicios prestados en el ámbito de las Universidades Estatales si a fecha de 01-01-2000, se encontraban en servicio activo en la Universidad de Cantabria.

Años de servicio

Mínimo de 10 años y menos de 15	2,80 mensualidades de sueldo base más antigüedad
15 años y menos de 20	3,74 mensualidades de sueldo base más antigüedad
20 años y menos de 25	4,67 mensualidades de sueldo base más antigüedad
25 años o más	5,60 mensualidades de sueldo base más antigüedad

3. Los trabajadores incluidos en el presente convenio colectivo podrán acogerse a la jubilación parcial siempre que cumplan las condiciones y reúnan los requisitos exigidos en la norma que le sea de aplicación y de acuerdo con el procedimiento que se acuerde. Los trabajadores jubilados parcialmente tendrán derecho a la percepción de las mensualidades establecidas en el apartado 2 del presente artículo en el momento de cumplir los 65 años.

Las retribuciones del jubilado parcial se reducirán en la misma proporción que se reduzca su jornada laboral referida a la de tiempo completo y estará compuesta por todos los conceptos que formaban parte de su retribución ordinaria en el momento de la jubilación.

No obstante, si la suma que resulte de su retribución a tiempo parcial y de la base reguladora resultante para el cálculo de su jubilación aplicado el porcentaje de jubilación parcial, consideradas en cómputo anual, fuera inferior a la que percibía anualmente a tiempo completo en el momento de la jubilación, la Universidad abonará a cada trabajador jubilado en concepto de complemento transitorio no absorbible, la cuantía resultante de aplicar los porcentajes que se indican en la tabla siguiente en función de la edad del trabajador en el momento de la solicitud de jubilación, a dicha diferencia. Esta cuantía se dividirá entre doce y se abonará mensualmente.

Edad trabajador	Porcentaje
60	60%
61	70%
62	80%
63	90%

Artículo 58.

Los trabajadores sujetos al presente Convenio podrán jubilarse a partir de los sesenta años, si reúnen los requisitos para ello, concediéndoles la Universidad una gratificación, por una sola vez y por el referido hecho, de acuerdo con la siguiente escala:

<u>Edad</u>	<u>Gratificación</u>
Sesenta años	31.035,42 €
Sesenta y un años	28.030,36 €
Sesenta y dos años	25.025,30 €
Sesenta y tres años	22.020,67 €
Sesenta y cuatro años	19.157,50 €

La percepción de esta gratificación es incompatible con las contempladas en el artículo 57.

Artículo 59.

Se conviene el abono de las siguientes indemnizaciones en concepto de mejora de prestaciones de la Seguridad Social:

- a) Declaración de incapacidad permanente total, derivada de cualquier contingencia.
La cuantía de esta indemnización será de 21.000 euros. Su percepción es incompatible con las percepciones previstas en los artículos 57 y 58.
Esta prestación es incompatible con el desempeño por parte del trabajador al que se le haya reconocido la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, otro puesto de trabajo distinto del que desempeñaba en el ámbito de la Universidad.
- b) Declaración de incapacidad permanente absoluta, derivada de cualquier contingencia.
La cuantía de esta indemnización será de 12.000 euros. Su percepción es incompatible con las percepciones previstas en los artículos 57, 58 y la del apartado a) de este artículo 59.
- c) En caso de fallecimiento del trabajador, se abonará una indemnización igual a la prevista en el artículo 57.

2. Si no se reúne el mínimo de antigüedad requerido, se abonarán tres mensualidades de salario base más antigüedad.

Los beneficiarios de la misma serán los siguientes y por el orden que se señala:

- Cónyuge o pareja de hecho sobreviviente.
- Hijos.
- Herederos legales.

El orden de prelación podrá ser modificado por el interesado mediante declaración expresa, revocable de forma expresa también.

Artículo 60. Capacidad disminuida

1. Para el caso de declaración de incapacidad permanente total, la Universidad se obliga a tramitar expediente para asignar un puesto de trabajo adecuado a la capacidad residual del trabajador, si dicho puesto existiere, computándose para calcular las retribuciones que le corresponda percibir, el importe de la pensión que reciba de la Seguridad Social, de forma que sumando las retribuciones abonadas por la Universidad y la citada pensión, resulte una cantidad igual a la que venía percibiendo el trabajador con anterioridad a la incapacidad, debidamente actualizada en su caso.

2. La jornada laboral será proporcional a la remuneración que perciba con cargo a la Universidad.

Artículo 61.

Los trabajadores de la Universidad de Cantabria, activos, jubilados, o en situación de invalidez, tendrán para sí, su cónyuge o pareja de hecho e hijos a su cargo, derecho a la utilización de las instalaciones deportivas de la Universidad en las mismas condiciones que el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 62.

Por la Universidad deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificulten su movilidad física.

Artículo 63.

El resto de materias relativas a acción social se regularán de forma conjunta y común para el personal laboral acogido al presente Convenio y para el personal funcionario, mediante acuerdo adoptado en el seno de la Mesa General de Negociación de la Universidad de Cantabria o por el Consejo de Gobierno, acuerdos a los cuales se someten expresamente las partes que conciertan este Convenio colectivo. A título informativo entre dichas materias figuran las siguientes en el momento de la firma del presente Convenio:

- Anticipos reintegrables.
- Ayudas y bolsas de estudio.
- Ayudas para prótesis y tratamientos médicos.
- Ayudas para vacaciones.
- Intercambio de vacaciones en Residencias.
- Ayudas para estudios universitarios y selectividad.
- Ayudas para libros en estudios no universitarios y gastos en el primer ciclo en la educación infantil,
- Escuela Infantil.
- Seguro de Accidentes.
- Plan de Pensiones.

CAPITULO 10º DERECHOS SINDICALES

Artículo 64. Derechos de los trabajadores.

1. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer en la Universidad libremente sus opiniones.
2. Todo trabajador podrá disponer de veinte horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de Entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión y a las que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho se dará comunicación a la Gerencia con cuarenta y ocho horas de anticipación, aportando la correspondiente citación.
3. Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea. Ésta deberá efectuarse fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Gerencia, no pudiendo en ningún caso alterar el normal desarrollo de los servicios.

Deberán ser comunicadas a la Gerencia con una antelación de 48 horas, expresándose en la comunicación el orden del día y podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o el treinta y tres por ciento del total de la plantilla.
4. En lo no regulado en el presente Convenio sobre celebración de asambleas, las partes se someten al régimen jurídico establecido para esta materia en los acuerdos tomados o que se tomen en el seno de la Mesa General de Negociación de la Universidad de Cantabria, y a lo dispuesto sobre el particular por el Estatuto de los Trabajadores.
5. En todo momento se garantizará el mantenimiento de servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de asambleas.
6. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que estén afiliados, previa presentación de la orden de descuento correspondiente y la indicación de los datos bancarios para la realización de la transferencia.

Artículo 65. Derechos de los Comités de Empresa.

Los Comités de Empresa tendrán como mínimo los siguientes derechos:

1. Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad serán las que legalmente correspondan.
2. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes, se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Gerencia sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas.
3. Los miembros del Comité de Empresa podrán solicitar de la Gerencia la acumulación del crédito horario legal del que disponen, en uno o varios de sus componentes, pudiendo en su caso quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.
4. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Universidad.
5. Los miembros del Comité de Empresa gozarán de una protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidato hasta un año después del cese en el cargo.
6. Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas.
7. Se facilitarán al Comité de Empresa tableros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes. Dichos tableros se instalarán en lugares claramente visibles.

Artículo 66. Delegados sindicales

1. Se reconoce el derecho de las Centrales Sindicales a ser representadas en la Universidad por delegados sindicales, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
2. Los delegados sindicales tendrán los derechos que les reconozca la ley y los que se expresan a continuación:
 - a) A la libre difusión en la Universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones que puedan interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.
 - b) De reunión en los locales de la Universidad en las mismas condiciones que se señalen para la asamblea de trabajadores.
 - c) 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 necesario sigilo profesional.
3. En caso de expediente disciplinario, los representantes de las Secciones Sindicales de la Universidad tendrán las mismas garantías 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 Estatuto de los Trabajadores.
4. En la Universidad se facilitará un local para la actividad sindical. Asimismo, se dispondrá de tableros de anuncios reservados a la libre comunicación sindical en todos los centros.



CAPITULO 11º SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 67.

La prevención de riesgos, la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud son fines comunes para la Universidad de Cantabria y sus trabajadores, comprometiéndose todos ellos a cumplir estrictamente las disposiciones vigentes en esta materia de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y en sus normas de desarrollo.

En este marco, consciente de que la respuesta a las especiales condiciones de algunos puestos de trabajo no es una especial retribución, sino tender a la eliminación o atenuación de dichas condiciones, la Universidad de Cantabria tendrá entre sus objetivos garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la promoción de políticas de prevención de riesgos en el desempeño de los puestos.

Artículo 68.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral en el que estén representados los trabajadores por medio de los Delegados de Prevención, como órgano paritario y colegiado de participación, en el que estarán también representados todos los miembros de la comunidad universitaria, destinado a la consulta regular y periódica de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral.

Estará compuesto por seis Delegados de Prevención y otros seis representantes designados por la Universidad de Cantabria. Tendrá las competencias y facultades detalladas en el art. 39 de la Ley 31/1995 y las consignadas en el Reglamento aprobado por la Junta de Gobierno de 4 de julio de 1997.

Artículo 69.

Para asegurar la protección eficaz de la salud se ofrecerá a todos los trabajadores la posibilidad de asesoramiento médico directo en consultorio ubicado en local universitario y se ofertará con carácter general y voluntario una revisión médica anual, respetando siempre la intimidad, la dignidad personal y la obligada confidencialidad. También se practicarán, al menos, los reconocimientos y revisiones médicas siguientes:

- a) Aquellos periódicos o específicos al personal que por su especial actividad así lo acuerde el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- b) Al personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al servicio activo.
- c) A los trabajadores que permanezcan más de treinta días en situación de baja. Los resultados de los reconocimientos voluntarios serán confidenciales y comunicados directamente a los interesados.

Artículo 70.

Durante el embarazo de la mujer trabajadora, cuando exista riesgo para la salud de la madre o feto, previa prescripción médica o acuerdo del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se le podrá asignar provisionalmente un nuevo puesto de trabajo, sin variaciones económicas, debiéndose incorporar al puesto originario cuando desaparezca tal riesgo.

Artículo 71.

1. La Universidad de Cantabria garantizará, en todas las actuaciones dirigidas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores afectados por este Convenio, el respeto de las normas industriales y sanitarias que favorezcan el cumplimiento de la normativa laboral.

2. Para ello, cuando la Universidad adquiriera productos, sustancias, maquinarias, equipos, etc. ha de asegurarse de que se adjunta toda la información necesaria, en idiomas y términos comprensibles, para que la utilización y manipulación de los elementos citados se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Artículo 72.

1. En materia de prendas de trabajo, se encomienda a la Comisión Paritaria la determinación del número, clase, periodicidad de suministros y colectivos afectados.
2. Será obligatorio el uso regular de las prendas suministradas por la Universidad.
3. En tanto la Comisión Paritaria determine lo señalado en el número 1, se mantendrá la situación vigente a la firma del presente Convenio.

Artículo 73.

Reconociendo la importancia de la formación como medio de prevención de riesgos, la Universidad organizará cursos formativos con destino al personal afectado sobre aquellas materias que puedan mejorar las condiciones de seguridad y salud, oído el Comité de Empresa. Para ello se fijará en el presupuesto de la Universidad una partida específica anual que soporte la realización de dichos cursos.

CAPITULO 12º SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 74.

Siendo conscientes las partes firmantes de este Convenio de la conveniencia de llegar a una solución extrajudicial de la conflictividad laboral, se adhieren expresamente al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y a tal efecto suscriben acta de sumisión que se une como anexo IV al presente Convenio.

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 75. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Los procesos de funcionarización que sean necesarios para llevar a efecto la transformación en funcionarios del personal citado en el artículo 13, se desarrollarán durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 76. DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 sobre personal funcionarizable, la Universidad de Cantabria podrá en el futuro declarar la funcionarización de cualesquiera otras Unidades o puestos, de conformidad con los criterios previstos en el artículo 15 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y de acuerdo con la Sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de junio de 1987, sobre dicha disposición.

Los procesos de funcionarización citados se realizarán previa negociación de los procedimientos con el Comité de Empresa y con audiencia de los trabajadores afectados.

Artículo 77. DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La Comisión Paritaria estudiará la oportunidad de fijar criterios para que el personal de otras Universidades pueda acceder a concursos de traslados previa suscripción de convenios en régimen de reciprocidad.

Artículo 78. DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Queda incluido en el presente convenio el personal vario con contrato laboral que se relaciona a continuación:

- Personal del Centro de Orientación e Información de Empleo.
- Personal del Soucan.
- Personal de la Escuela de Educación Infantil de la Universidad de Cantabria.
- Personal del Centro de Idiomas de la Universidad de Cantabria.

Para determinar el encuadramiento definitivo en la escala y nivel que corresponde, se atenderá a la situación reconocida a cada trabajador en la fecha de la firma de este Convenio Colectivo y con efectos de la fecha de dicho reconocimiento. La integración del personal del Centro de Idiomas se realizará en la Escala A nivel 1. En el caso de que las retribuciones resultantes fueran inferiores a las percibidas en el momento de su integración, las personas afectadas pasarán a percibir un complemento personal, transitorio y absorbible por cualquier mejora retributiva de carácter personal a la que puedan tener derecho en el futuro.

Los efectos económicos de la presente modificación serán los de la fecha de la firma del presente acuerdo.

Artículo 79. DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Queda integrado en el presente convenio el personal cuyo puesto de trabajo en la antigua y extinta Escuela de Graduados Sociales de Torrelavega fue suprimido, y por Acuerdo de 26 de septiembre de 2001, entre los representantes de la Gerencia y los de Sindicatos de FETE-UGT, CC.OO. y CSI-CSIF, actualmente prestan servicios en esta Universidad como auxiliares administrativos interinos y auxiliar de servicios laboral.

Para determinar el encuadramiento definitivo en la escala y nivel que corresponde, se atenderá a la situación reconocida a cada trabajador en la fecha de la firma de este Convenio Colectivo y con efectos de la fecha de dicho reconocimiento.

Artículo 79 bis. DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Lo previsto en el último inciso del apartado 3.6 y del segundo inciso del apartado 4.2 del artículo 14 relativo al nuevo tramo del complemento retributivo de permanencia tendrá efectos económicos el 1 de enero de 2017.

Artículo 79 ter: DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Lo previsto en el último inciso del apartado 3.4 del artículo 14 relativo al nuevo tramo del complemento retributivo de permanencia tendrá efectos económicos el 1 de enero de 2020.

Artículo 80. DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan sin efecto todos aquellos acuerdos previos al presente Convenio Colectivo que se opongan a lo acordado en él.

Artículo 81. DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas legales y reglamentarias de obligado cumplimiento que sean aplicables al personal laboral de la Universidad de Cantabria.

RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL
(Aplicación del incremento del 1,5 % previsto en el art. 18.Dos de la LPGE 2018)

NIVEL	Sueldo Base Componente A (14 pagas)	Sueldo Base Componente B (14 pagas)	Total Mes	Total Anual	Complementos 14% (12 pagas)	C. Form. Cual. S. Lab. 18,67% (12 pagas)	C. Especial D. Horaria 18,67% (12 pagas)	C. Nocturn. 23,34% (12 pagas)	AÑO 2018 Importe Trienio
A10	1.511,29	606,59	2.117,88	29.650,32	296,50	395,41	395,41	494,31	39,26
A9	1.511,29	524,46	2.035,75	28.500,50	285,01	380,07	380,07	475,14	39,26
A8	1.511,29	442,58	1.953,87	27.354,18	273,54	364,79	364,79	456,03	39,26
A7	1.511,29	392,89	1.904,18	26.658,52	266,59	355,51	355,51	444,44	39,26
A6	1.511,29	337,98	1.849,27	25.889,78	258,90	345,26	345,26	431,62	39,26
A5	1.511,29	292,65	1.803,94	25.255,16	252,55	336,80	336,80	421,04	39,26
A4	1.511,29	237,46	1.748,75	24.482,50	244,83	326,49	326,49	408,16	39,26
A3	1.511,29	182,26	1.693,55	23.709,70	237,10	316,19	316,19	395,27	39,26
A2	1.511,29	127,07	1.638,36	22.937,04	229,37	305,88	305,88	382,39	39,26
A1	1.511,29	81,80	1.593,09	22.303,26	223,03	297,43	297,43	371,83	39,26
B15	1.060,00	531,56	1.591,56	22.281,84	222,82	297,14	297,14	371,47	39,26
B14	1.060,00	492,36	1.552,36	21.733,04	217,33	289,83	289,83	362,32	39,26
B13	1.060,00	436,26	1.496,26	20.947,64	209,48	279,35	279,35	349,23	39,26
B12	1.060,00	380,16	1.440,16	20.162,24	201,62	268,88	268,88	336,13	39,26
B11	1.060,00	324,09	1.384,09	19.377,26	193,77	258,41	258,41	323,05	39,26
B10	1.060,00	290,22	1.350,22	18.903,08	189,03	252,09	252,09	315,14	39,26
B9	1.060,00	261,89	1.321,89	18.506,46	185,06	246,80	246,80	308,53	39,26
B8	1.060,00	233,56	1.293,56	18.109,84	181,10	241,51	241,51	301,92	39,26
B7	1.060,00	205,19	1.265,19	17.712,66	177,13	236,21	236,21	295,30	39,26
B6	1.060,00	176,89	1.236,89	17.316,46	173,16	230,93	230,93	288,69	39,26
B5	1.060,00	167,31	1.227,31	17.182,34	171,82	229,14	229,14	286,45	39,26
B4	1.060,00	138,55	1.198,55	16.779,70	167,80	223,77	223,77	279,74	39,26
B3	1.060,00	109,76	1.169,76	16.376,64	163,77	218,39	218,39	273,02	39,26
B2	1.060,00	80,99	1.140,99	15.973,86	159,74	213,02	213,02	266,31	39,26
B1	1.060,00	45,24	1.105,24	15.473,36	154,73	206,35	206,35	257,96	39,26

Complemento por trabajo en sábado, domingos y festivos:

- Prestación de servicios en los días mencionados, de forma regular, periódica y de acuerdo, en su caso, con turnos rotatorios. En este caso, la cuantía a percibir por cada uno de los días en que efectivamente se presten servicios será de 40,08 €.
- Desarrollo de servicios en dichos días, de modo no regular o no sujeto a turnos. La cuantía de este complemento será de 40,08 € si se realizan hasta siete horas de trabajo, y de 58,09 € si se excede dicho número de horas.
- Complemento de Permanencia en el puesto para las escalas A y B, en los niveles A10, A5 y B15, en los cuales transcurridos 3 años de permanencia en el mismo, y con efectos del 1 de enero del año siguiente pasarán a percibir dicho complemento por un importe de 41,44 € mensuales (se abonará en 12 pagas al año).
- Complemento de Permanencia en el puesto para las escalas A y B, en los niveles A10 y B15, al cumplirse 6 años desde el reconocimiento al que se refiere el apartado anterior y con efectos del 1 de enero del año siguiente se le asignará un nuevo tramo por un importe de 41,44 € mensuales (se abonará en 12 pagas al año).
- Complemento de productividad por mejora de los servicios. La cuantía será de 41,24 € mensuales.

ANEXO II

DISPOSICIÓN ADICIONAL I DEL II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA UC

CÓD.	ESC.	UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN Y GRUPO PROFESIONAL SERVICIOS UNIVERSITARIOS COMUNES	ESPECIALIDAD*	COMPLEMENT.	JORNADADA	FORMACIÓN/OBSERVACIONES
001	B	BIBLIOTECA UNIVERSITARIA Auxiliar de Biblioteca	A Funcionarizar		CT	

ANEXO III

Artículo 82. ACUERDO RELATIVO AL PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN REFERIDO EN EL ARTÍCULO 13 Y LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan los siguientes criterios en los procedimientos que se desarrollen para la transformación en funcionarios del personal citado en el artículo 13:

1. El proceso selectivo consistirá en el seguimiento y superación de un curso con prueba de evaluación y aprovechamiento de los aspirantes, y/o en la presentación de una memoria relacionada con el área de trabajo en que vengán desarrollando sus funciones.
2. Los aspirantes que ingresen en el grupo D, tendrán la posibilidad de acceder con posterioridad mediante promoción interna al grupo C, quedando exentos de poseer la titulación de Bachiller Superior o equivalente si:
 - tienen diez años de servicios.
 - han cumplido cinco años de servicios y superan un curso selectivo.

A efectos de la exención de titulación prevista, se computarán también los servicios prestados como personal laboral.

3. Si fuere necesario por resultar las retribuciones como funcionarios inferiores a las que perciban como personal laboral, se determinará un complemento personal transitorio.

Dicho complemento no será absorbible por las futuras mejoras retributivas que se aprueben anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose por tanto aquéllas en su integridad.

Sólo se producirá la disminución del complemento personal en caso de revisión de las retribuciones del puesto de trabajo en la RPT, por cambio de puesto de trabajo que suponga cambio retributivo y por promoción a una escala superior.

ANEXO IV

Artículo 83. ACUERDO DE SUMISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA AL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE CANTABRIA.

Artículo 84. Artículo Primero. Objeto del presente Acuerdo

1º. Mediante este Acuerdo, basado en los artículos 32 y 38 de la Ley 9/87, que regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/85 sobre Libertad sindical y en el artículo 154 del Decreto Legislativo 2/95 sobre Procedimiento Laboral, se establece un modo de resolución alternativo de conflictos laborales surgidos entre la Universidad de Cantabria y su personal laboral.

2º. Este modo de resolución alternativo de conflictos consistirá en la utilización de los procedimientos de mediación-conciliación y arbitraje del O.R.E.C.L.A., previa las acomodaciones a los mismos previstas en este Acuerdo. Su finalidad es la de posibilitar la solución de los conflictos al margen de los Tribunales en beneficio de todas las partes implicadas, reduciendo el coste y la dilación en relación al proceso judicial y previniendo los conflictos de intereses y jurídicos destinados, en última instancia, a soluciones conseguidas bajo moldes homogéneos y rígidos, sin tener en cuenta que la tipología conflictual es crecientemente diversificada en una sociedad plural y compleja.

Artículo 85. Artículo Segundo. Ámbito personal, temporal y material de este Acuerdo

1º. El presente Acuerdo será aplicable a los conflictos que se indican en apartado tercero de este artículo, surgidos entre la Universidad de Cantabria y con el personal laboral a su servicio.

2º. La vigencia de este acuerdo comenzará el día de su publicación, y se prolongará por tiempo indefinido, sin perjuicio de que cada tres años contados desde su entrada en vigor cualquiera de los firmantes pueda proceder a su denuncia en los dos meses anteriores al vencimiento de dicho período.

3º. Son conflictos susceptibles de ser sometidos al Orecla todos aquellos de naturaleza colectiva que afecten a cualquiera de las categorías de personal al servicio de esta Universidad, ya se trate de conflictos jurídicos o de intereses. A título de ejemplo, estos conflictos podrán consistir en:

- a) Desavenencias surgidas en negociaciones colectivas de toda clase, como negociación de acuerdos, pactos o convenios colectivos.
- b) Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten en la determinación de los servicios mínimos.
- c) Discrepancias en la interpretación o aplicación de convenios, acuerdos y pactos colectivos, o en las normas legales y reglamentarias laborales y las administrativas que regulan el régimen de las condiciones de empleo del personal laboral.
- d) Disconformidad con decisiones o prácticas de la Universidad de Cantabria respecto a su personal laboral, considerando incluidas expresamente la falta de acuerdo en los períodos de consultas exigidos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, o los establecidos en otras materias mediante acuerdos, pactos o convenios colectivos.

Artículo 86. Artículo Tercero. Sujetos legitimados

Podrán solicitar la intervención del Orecla: la Universidad de Cantabria, a través del representante que designe, la representación de los trabajadores en función del conflicto y, expresamente, para el caso de conflictos colectivos jurídicos, todos aquellos que, conforme a la ley, puedan promover una

demanda de conflicto colectivo. En este último caso de conflicto colectivo, el Orecla deberá citar al resto de sujetos legitimados para interponer demanda de conflicto colectivo a efectos de su personación si lo consideran oportuno.

Artículo 87. Artículo Cuarto. Grado de vinculación a los procedimientos en función del procedimiento elegido.

En cuanto a la mediación-conciliación: La mediación-conciliación se llevará a cabo a solicitud de cualquiera de los sujetos legitimados, sin necesidad de que la otra u otras partes presten su consentimiento. La asistencia a la mediación-conciliación, una vez cursada la correspondiente citación, será obligatoria.

En cuanto al arbitraje. El arbitraje requerirá haber agotado el trámite de mediación-conciliación sin acuerdo y la conformidad de las partes en conflicto. El acta de sometimiento a arbitraje deberá ser suscrita por el Excmo. Sr. Rector de la Universidad y el colectivo en conflicto. Así mismo, el convenio de sumisión a arbitraje requerirá la aprobación de la misma por el Excmo. Sr. Rector de la Universidad.

Artículo 88. Artículo Quinto. Efectos de los Procedimientos de intervención del Orecla.

5.1 En cuanto a la solicitud:

a) Conflictos colectivos jurídicos:

Los procedimientos de resolución extrajudicial del Orecla, una vez solicitada su intervención, sustituyen a la conciliación administrativa a efectos de lo dispuesto en el artículo 154 de la Ley de Procedimiento Laboral respecto a los conflictos colectivos del personal laboral de esta Universidad, constituyendo el modo de agotar el requisito previo a la vía judicial.

b) Conflictos de huelga:

La mediación-conciliación ante el Orecla será requisito preprocesal preceptivo para la convocatoria de huelga. Entre la solicitud de la mediación-conciliación y la comunicación formal de huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas.

El escrito de comunicación formal de la huelga deberá especificar que se ha solicitado la mediación-conciliación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido: sin avenencia, intentada sin efecto, o con avenencia pendiente de ratificar según se señala en el apartado 5.2 de este artículo.

c) Resto de conflictos:

La intervención del Orecla, salvo los casos de conflictos colectivos jurídicos y huelga, se constituye como medio complementario para la solución de los conflictos laborales que puedan presentarse, por lo que la solicitud de intervención del Orecla en conflictos distintos a aquéllos no suspenderá los plazos legales de caducidad, ni interrumpirá los de prescripción cuando éstos existan. La única obligación adquirida por las partes es que, solicitada la mediación-conciliación por alguno de los sujetos legitimados, existe el deber de acudir a la misma, con independencia de otras vías posibles por las que pueda tramitarse el conflicto.

5.2 En cuanto al trámite formal de intervención del Orecla:

Cumplidas las premisas que se señalan en este Acuerdo, la tramitación de los procedimientos queda sujeta a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento del Orecla. En todo caso, la avenencia en mediación-conciliación deberá ser refrendada por el Excmo. Sr. Rector. A este fin las partes en conflicto, en caso de alcanzarse acuerdo y firmar con avenencia el acta, consensuarán el plazo para que el Excmo. Sr. Rector se manifieste sobre el mismo y adquirirán el compromiso de que, de existir

refrendo, se desistirá de cualquier otra vía para la solución del conflicto que se estuviera llevando a cabo al momento del refrendo del acuerdo.

El plazo máximo para que se produzca la ratificación del Excmo. Sr. Rector será de siete días, y ese plazo regirá como supletorio para el caso de que en el acuerdo las partes no se pronunciaran sobre el plazo.

Caso de que antes de la celebración del acto de mediación - conciliación se prevea la imposibilidad del Excmo. Sr. Rector de pronunciarse sobre el posible acuerdo en este plazo, la Universidad podrá proponer retrasar el trámite hasta un máximo de 10 días.

5.3 En cuanto su fuerza vinculante:

El acuerdo alcanzado en mediación-conciliación con avenencia ratificada por el Excmo. Sr. Rector, o a través de laudo arbitral, producirá los mismos efectos vinculantes que un convenio, acuerdo o pacto colectivo, para lo cual serán objeto de registro y publicación oficial cuando la normativa así lo requiera.

La propuesta de mediación que pueda hacer el órgano mediador del Orecla se tendrá por no puesta cuando la misma no hubiera sido aceptada por alguna de las partes o la misma, pese a la avenencia del acta, no hubiera sido posteriormente refrendada por el Excmo. Sr. Rector.

Artículo 89. Artículo Sexto. Conflictos individuales

Las partes dejan constancia de su voluntad de acordar en el futuro la sumisión al Orecla de los conflictos individuales que puedan surgir entre esta Universidad y el personal a su servicio.



ANEXO V

REGIMEN DE DEDICACIÓN DEL PERSONAL DEL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UC

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este acuerdo será de aplicación al personal del CIUC con contrato indefinido. Las condiciones del personal con contrato de duración determinada se establecerán, con carácter individual, en su correspondiente contrato de trabajo.

2. JORNADA DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE DEDICACIÓN

El presente acuerdo responde a la necesidad no tanto de plantear la jornada de trabajo del personal al que se refiere sino al modo en que se distribuye dicha jornada entre las diferentes actividades que tiene asignadas. Por lo tanto, se recoge por un lado la jornada de trabajo prevista en la normativa aplicable y, por otro, se establece el régimen de dedicación aplicable a dicha jornada de trabajo.

3. JORNADA SEMANAL DE TRABAJO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 25.1 del 11 Convenio Colectivo "la jornada ordinaria de trabajo efectiva será de treinta y siete horas y media semanales"

4. JORNADA ANUAL

Teniendo en cuenta las funciones asignadas al personal de CIUC afectado por este acuerdo y dado que en muchos casos se produce una concentración de sus actividades principales en determinados períodos del año se establece que el número de semanas hábiles anuales, una vez descontados los períodos de vacaciones, licencias por asuntos particulares, días festivos, navidad y semana santa es de cuarenta y dos.

De estas cuarenta y dos:

- a) 31 semanas corresponden al horario ordinario que se desarrolla durante el curso académico.
- b) 11 semanas corresponden al horario reducido (dos meses durante de horario reducido de verano y dos semanas durante las vacaciones de navidad y semana santa).

Por lo tanto, la jornada anual de una persona queda fijada de la siguiente forma:

DEDICACIÓN (tiempo completo)	JORNADA	SEMANAS	HORAS ANUALES
Ordinaria	37,50	31	1.162,50
	30,00	11	330,00
	Total	42	1.492,50

5. RÉGIMEN DE DEDICACIÓN

El personal del CIUC al que se refiere este acuerdo distribuirá su actividad de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Horas lectivas

Se entiende como horas lectivas aquellas que se dedican a la impartición de clases de acuerdo con la programación que establezca la Universidad de Cantabria.

HORAS LECTIVAS SEMANALES	SEMANAS	HORAS LECTIVAS ANUALES
22,50	31	697,50
18,00	11	198,00
Total	42	895,50

Asimismo se computarán como horas lectivas 42 horas anuales de tutorías, las que se dediquen a la realización de exámenes o pruebas de los cursos regulares y las derivadas de funciones directivas o de coordinación de idiomas.

En el caso de las horas que puedan reconocerse por funciones directivas o de coordinación de idiomas se establecerá un procedimiento que tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Por funciones directivas o de coordinación se entiende el conjunto de actividades que se deriven de la organización, desarrollo, coordinación y apoyo de la enseñanza que sean necesarias, asegurando en todo momento la coordinación y calidad de los cursos impartidos en cada idioma.
- Para que exista la figura de profesor coordinador es necesario que un mismo idioma sea impartido por al menos dos profesores.
- El número de horas semanales dedicadas a tareas de coordinación dependerá del número de alumnos y del número de grupos o cursos que se impartan, así como del tipo de tareas a realizar.
- El profesor coordinador será elegido entre los profesores con contrato indefinido o anual.
- Entre las funciones del profesor coordinador se incluye la coordinación de cuántas pruebas de nivel organice el CIUC.

b) Horas de dedicación al centro.

Las restantes horas y, en su caso, aquellas que no queden cubiertas por las actividades lectivas se considerarán horas de dedicación al centro, deberán cumplirse en el mismo y dedicarse a las siguientes actividades:

- Preparación de clases.
- Guardias y permanencia en la sala multimedia.
- Reuniones académicas y sesiones de evaluación.
- Participación en reuniones de órganos colegiados.
- Sesiones de evaluación del Plan de Capacitación Lingüística de la UC.
- Realización de pruebas y corrección de pruebas de nivel.
- Guardias en las pruebas de nivel realizadas por el CIUC.
- Trabajos de traducción encomendados por órganos de la UC.

- i. Participación en órganos de selección siempre que no perciban asistencias por realizar esta actividad.

6. PERSONAL CON RÉGIMEN DE DEDICACIÓN A TIEMPO PARCIAL

El régimen de dedicación a tiempo completo se fija en la jornada ordinaria de trabajo (37,50 horas semanales). Cualquier contrato con una jornada inferior será considerado a tiempo parcial y las horas lectivas se establecerán porcentualmente en relación con la jornada de trabajo. No obstante, cuando se produzcan nuevas necesidades de servicio se procurará cubrirlas siempre que lo permita su horario lectivo con la ampliación del número de horas de estos contratos y sólo se recurrirá a contrataciones temporales cuando no sea posible.

El personal con contrato a tiempo parcial que durante un período de dos años a partir de su integración en el II Convenio Colectivo, alcance o supere el 90% de las horas lectivas establecidas podrá solicitar que su contrato se considere a tiempo completo.

