

mayo, de modificación del Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de evaluación de impacto ambiental. Un resumen del mismo se recoge a continuación:

El estudio se inicia con una introducción, incluyendo los antecedentes administrativos, objetivos, ámbito geográfico, estructura del documento, marco legislativo, tanto específico como sectorial, análisis metodológico, bibliografía básica y equipo redactor.

La memoria se divide en siete capítulos:

- Antecedentes
- Descripción de la actuación
- Descripción del medio
- Identificación de los impactos
- Valoración de los impactos
- Consideraciones finales.
- Planos.

Considerando la trascendencia real del proyecto y el carácter puntual y la reversibilidad de los impactos generados, no se plantea medida correctora alguna.

ANEXO IV

Resultado de la Información Pública realizada por la Dirección General de Medio Ambiente

Se recibieron alegaciones por parte de don José Antonio Ibáñez Cullia, consistiendo éstas en:

Poner de manifiesto que el proyecto consiste realmente en un puente.

Este proyecto genera un fuerte impacto paisajístico sobre un espacio calificado como LIC.

En este sentido se alega que el proyecto tiene informe de afectación a la Red Natura 2000 de carácter favorable .
06/5597

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

Comisaría de Aguas

Información pública de solicitud de autorización para construcción de viviendas pareadas en el municipio de Cabezón de la Sal, expediente número A/39/05685.

Peticionario: Doña Rosa Cossío Gómez.

N.I.F. nº: 13970984 W.

Domicilio: CL\ Historiador Claudio Sánchez Albornóz, 6-C 26 46021 - Valencia.

Nombre del río o corriente: río Saja.

Punto de emplazamiento: Ontoria.

Término municipal y provincia: Cabezón de la Sal (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Expediente de autorización para la construcción de 4 viviendas pareadas en zona de policía de la margen izquierda del río Saja, en Ontoria, término municipal de Cabezón de la Sal (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, c/ Juan de Herrera nº 1, 2º, 39002), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 4 de abril de 2006.—El secretario general, P.D. el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de

diciembre de 2004, B.O.E. de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

06/4743

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE

Notificación de resolución de recurso de reposición en expediente de autorización.

De conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de la resolución del Recurso de Reposición recaída en el expediente de autorización se indica, a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Asturias, en el plazo de dos (2) meses a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de Cantabria, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 8,3 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Los correspondientes expedientes obran en el Servicio de Infracciones y Denuncias de la Confederación Hidrográfica del Norte, Plaza de España 2, de Oviedo.

Expediente: A/39/01403.

Recurrente: Asociación para la Defensa de los Recursos Naturales de Cantabria (Arca).

D.N.I./C.I.F.: G-39062195

Término municipal: Ampuero (Cantabria).

Resolución: Desestimatoria de fecha 06/02/06.

Santander, 20 de abril de 2006.—El secretario general, P. D. la fecha de Servicio de Régimen Jurídico (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Victoria Delgado Cambior.

06/5498

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Universidad de Cantabria, personal laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 10 de marzo de 2006, de una parte por la Empresa UNIVERSIDAD DE CANTABRIA (PERSONAL LABORAL), en representación de la misma, y de otra por el COMITÉ DE EMPRESA, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 20 de abril de 2006.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

CAPÍTULO 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 Excelentísimo 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 entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2010, pudiendo prorrogarse 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 2006.

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 1 de enero de 2007 y para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, se establece un incremento salarial en igual proporción que la de los empleados públicos, a excepción del complemento de antigüedad (artículo 35), que será incrementado en el mismo porcentaje que el establecido en cada una de las leyes de Presupuestos Generales del Estado como incremento global máximo.

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, constanding 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 tablonos 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.

CAPÍTULO 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 considerarán 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 funcio- narizables, 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.

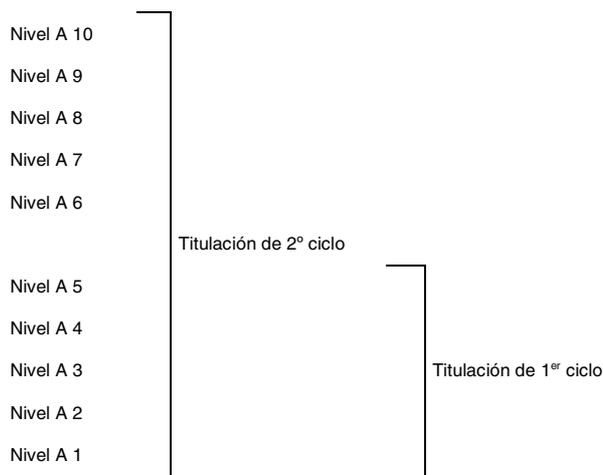
A este conjunto de personal no le será aplicable el sistema de promoción profesional por niveles regulado en el artículo 14, toda vez que, tratándose de categorías de personal funcionario, les corresponde el sistema de carrera profesional propio de este personal, a los que se les facilitará su acceso 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 funcio- narizable, 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 animales/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.
- Área de Exposiciones.
- Educación Infantil.
- 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
Auxiliares Administrativos	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 se producirá siempre en el nivel inferior del mismo. A partir del ingreso, el trabajador se irá promocionando de acuerdo con lo previsto en este artículo, dentro de su propio grupo profesional y escala.

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 período 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.

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.

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 período de doce años se podrá haber alcanzado el nivel máximo de promoción profesional.

3.6. Transcurridos tres años desde que se accedió al nivel A 10, se reconocerá al trabajador un complemento retributivo de permanencia, con efectos de 1 de enero del año siguiente.

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.

El personal perteneciente a la especialidad de servicios de conserjería tendrá como máximo nivel de promoción posible el B12. Para acceder al nivel B11 deberá superarse un curso selectivo con una prueba de evaluación organizado por la Gerencia tras consulta a la Comisión de Formación.

No obstante lo anterior, el personal que a fecha 1 de enero de 1999 ostentara la categoría de Conserje o Encargado de Vigilancia, perteneciente al grupo IV del Convenio Colectivo de Universidades del año 1990, podrá ascender hasta el nivel B 15 siguiendo el procedimiento regulado para los demás grupos profesionales.

Para el resto de grupos profesionales, 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.

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. El acceso a una especialidad o grupo profesional distinto de aquél en el que se venía desarrollando la carrera profesional y dentro de la misma escala se realizará, en principio, en el nivel inferior. Podrá, no obstante, conservarse el nivel que se tenía, si en una prueba práctica adicional se demuestra la pericia técnica necesaria y exigible a un trabajador del nivel correspondiente.

5. Promoción a escala diferente de la propia.

Un trabajador 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 inferior de la misma.

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 especialidad.

En la escala A, la posibilidad del concurso de traslados queda restringida al personal perteneciente al grupo de Centros, Departamentos, Laboratorios, Talleres y Animalarios/estabularios, toda vez que las titulaciones exigidas en el resto de puestos y las especialidades son totalmente distintas de unos puestos a otros.

- 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, recibirá 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 período 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, período 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 II.

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 del mismo 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 especialidades existentes, a estos efectos, en el grupo profesional de Centros, Departamentos, Laboratorios, Talleres y Animalarios/estabularios.

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 sólo 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 el número 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 profesio-

nal 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 período 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 período 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 procedi-

miento 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 período 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 motiven 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 al ENCAM. Cuando se trate de contratar personal de la Escala A, la selección se realizará mediante oferta al ENCAM y COIE.

5. El personal no permanente contratado de acuerdo con lo previsto en el presente artículo pertenecerá al nivel más bajo de cada escala y grupo profesional y no le serán aplicables ninguno de los sistemas de promoción profesional previstos en los artículos 14, 16 y concordantes de este Convenio.

6. No obstante lo dispuesto en el número anterior, al personal contratado no permanente para desempeñar una plaza de plantilla, que acceda posteriormente a una plaza con carácter fijo de la misma especialidad y en el plazo de un año desde la finalización del contrato, podrá asignársele un nivel superior al mínimo de cada escala mediante el análisis de la formación superada y los informes de desarrollo de sus funciones, durante el tiempo de su contrato en ambos casos, y aplicándose las mismas reglas temporales previstas en el artículo 14.

A estos efectos, si el trabajador hubiese tenido varios contratos, se computará la totalidad del tiempo siempre que se trate de la misma especialidad.

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 concurren 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.

CAPÍTULO 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.

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.

CAPÍTULO 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.

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 8:00 horas y las 22:00 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. 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.

Artículo 26. Descanso Diario.

Dentro de la jornada se tendrá derecho a un descanso diario de veinte 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.

CAPÍTULO 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 quince mensualidades: doce mensualidades más tres pagas extraordinarias anuales, que se abonarán en los meses de junio, septiembre y diciembre. El devengo de cada paga extraordinaria será proporcional a la prestación efectiva de servicios durante el año inmediatamente anterior a su vencimiento, que será el 1 de junio, 1 de septiembre 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 20%, 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 período 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 esté 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.

4.3. La cuantía de este complemento será del 15 % 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 20% 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.

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 38,27 euros.

b) Desarrollo de servicios en dichos días, de modo no regular o no sujeto a turnos. La cuantía de este complemento será de 38,27 euros si se realizan hasta siete horas de trabajo, y de 55,48 euros 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 compensada con igual descanso, preferentemente en la primera quincena siguiente a su realización.

Artículo 34. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas serán retribuidas con un incremento del 25 % del salario base.

Artículo 35. Complemento de antigüedad.

1. El personal laboral fijo 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 fijo afectado por este Convenio, y se fija en 35 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 mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento no absorbible de antigüedad.

4. Al personal laboral fijo 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 período de prueba.

5. Todos los trabajadores que sean contratados a partir de la firma del presente Convenio, sea cual sea la modalidad de contratación empleada, tendrán limitado el devengo de trienios a un máximo de 8, teniendo en cuenta para este máximo los servicios que acrediten prestados a las Administraciones Públicas.

Artículo 36. Complemento de permanencia.

1. La cuantía del complemento de permanencia 39 euros 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 aquélla 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 de un mes natural o veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio 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 períodos vacacionales para ciertas Unidades con períodos 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 quince de enero del año siguiente, en períodos 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.

En el caso de que se hubiere completado los años de antigüedad en la Administración reflejados a continuación se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

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

4. Se podrá acumular el período de disfrute de vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aún 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.

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.

- Nacimiento, acogida o adopción de un hijo, 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: 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.

- 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.

- 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, 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.

- Técnicas de preparación al parto: 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, previo aviso a la autoridad competente en materia de personal, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- 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 período 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.

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.

- 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.

- Por asuntos particulares: Se concederán seis días laborables cada año natural, para asuntos particulares.

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, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, persona que requiera especial dedicación o persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de su jornada de trabajo en un tercio o en un medio, experimentando una reducción de sus retribuciones en un tercio o un medio respectivamente.

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

- 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.

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.

CAPÍTULO 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 período 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, Organos Constitucionales o del Poder Judicial.

Antes de finalizar el período 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.

Artículo 45. 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 devengarán derechos económicos.

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, 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 período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, en los términos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Los trabajadores que se hallen 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 período, la reserva lo será de un puesto de la misma escala, grupo profesional y especialidad o titulación exigida. El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia no será computable a efectos de la promoción profesional por niveles prevista en el artículo 14. Sí se tendrá en cuenta el citado período 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 período 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 43.2.

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.

CAPÍTULO 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 período 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 pretenda 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.

CAPÍTULO 9º
Acción Social

Artículo 56.

La Universidad completará la prestación que el trabajador reciba durante la situación de incapacidad temporal

para el servicio hasta el cien por cien de las retribuciones mensuales que le correspondan, por un período máximo de dieciocho meses.

Artículo 57.

1. Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

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

3. El personal afectado por este Convenio percibirá, con ocasión de su jubilación obligatoria, 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	3 mensualidades de sueldo base más antigüedad
15 años y menos de 20	4 mensualidades de sueldo base más antigüedad
20 años y menos de 25	5 mensualidades de sueldo base más antigüedad
25 años o más	6 mensualidades de sueldo base más antigüedad

4. Los trabajadores podrán jubilarse al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en la normativa que sea de aplicación. Estos trabajadores tendrán derecho también a la percepción de las mensualidades citadas en el párrafo precedente, si cumplen los requisitos citados en el mismo.

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:

Edad	Gratificación
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 57.4. 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 la 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.

CAPÍTULO 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 descuenta 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 tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes. Dichos tablones 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 tablones de anuncios reservados a la libre comunicación sindical en todos los centros.

CAPÍTULO 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 periódico 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 adquiera 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.

CAPÍTULO 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**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.

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.

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.

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.

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.

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.

Disposición Derogatoria

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

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.

Por la Universidad:

El excelentísimo señor Rector Magnífico, don Federico Gutiérrez Solana Salcedo.

El presidente de la Comisión Negociadora, don Enrique Alonso Díaz.

Doña Francisca Rosales Cuadra.

Doña Rosalia Quintana Moreno.

Don Ángel Cajal Sainz.

Doña Carmen Sopeña Pérez.

Por el Comité de Empresa:

El presidente C. E., don Víctor Portilla Cuesta.

Doña Pilar Prada Bello.

Doña Raquel Viaña Quevedo.

Don Francisco José S. Pacheco.

Don Luis C. Ruenes.

Doña Yolanda González Roiz.

Don Roberto Revuelta San Julián.

Doña María Ángeles Alba Diego.

ANEXO I

RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL
SUJETAS AL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA UC

AÑO 2006

NIVEL	Sueldo Base Componente A (15 pagas)	Sueldo Base Componente B(15 pagas)	Total Mes	Total Anual	Complementos 15% (12 pagas)	C. Form. Cual.S. Lab. 20% (12 pagas)	C. Especial D. Horaria 20% (12 pagas)	C. Nocturn.25% (12 pagas)	Importe Trienio
A10	1.312,89	532,99	1.845,88	27.688,20	276,88	369,18	369,18	461,47	35,00
A9	1.312,89	460,69	1.773,57	26.603,55	266,04	354,71	354,71	443,39	35,00
A8	1.312,89	388,61	1.701,49	25.522,35	255,22	340,30	340,30	425,37	35,00
A7	1.312,89	340,38	1.653,27	24.799,05	247,99	330,65	330,65	413,32	35,00
A6	1.312,89	292,18	1.605,06	24.075,90	240,76	321,01	321,01	401,27	35,00
A5	1.312,89	243,96	1.556,85	23.352,75	233,53	311,37	311,37	389,21	35,00
A4	1.312,89	195,74	1.508,62	22.629,30	226,29	301,72	301,72	377,16	35,00
A3	1.312,89	147,53	1.460,42	21.906,30	219,06	292,08	292,08	365,11	35,00
A2	1.312,89	99,33	1.412,22	21.183,30	211,83	282,44	282,44	353,05	35,00
A1	1.312,89	48,22	1.361,11	20.416,65	204,17	272,22	272,22	340,28	35,00
B15	878,98	485,00	1.363,98	20.459,70	204,60	272,80	272,80	341,00	35,00
B14	878,98	436,82	1.315,80	19.737,00	197,37	263,16	263,16	328,95	35,00
B13	878,98	388,61	1.267,58	19.013,70	190,14	253,52	253,52	316,90	35,00
B12	878,98	340,38	1.219,36	18.290,40	182,90	243,87	243,87	304,84	35,00
B11	878,98	292,18	1.171,15	17.567,25	175,67	234,23	234,23	292,79	35,00
B10	878,98	251,04	1.130,01	16.950,15	169,50	226,00	226,00	282,50	35,00
B9	878,98	226,94	1.105,92	16.588,80	165,89	221,18	221,18	276,48	35,00
B8	878,98	202,83	1.081,81	16.227,15	162,27	216,36	216,36	270,45	35,00
B7	878,98	178,71	1.057,69	15.865,35	158,65	211,54	211,54	264,42	35,00
B6	878,98	154,63	1.033,60	15.504,00	155,04	206,72	206,72	258,40	35,00
B5	878,98	130,50	1.009,48	15.142,20	151,42	201,90	201,90	252,37	35,00
B4	878,98	106,40	985,38	14.780,70	147,81	197,08	197,08	246,34	35,00
B3	878,98	82,30	961,27	14.419,05	144,19	192,25	192,25	240,32	35,00
B2	878,98	58,19	937,16	14.057,40	140,57	187,43	187,43	234,29	35,00
B1	878,98	24,10	903,07	13.546,05	135,46	180,61	180,61	225,77	35,00

Complemento por trabajo en sábado, domingos y festivos:

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 38,27€.

b) Desarrollo de servicios en dichos días, de modo no regular o no sujeto a turnos. La cuantía de este complemento será de 38,27€ si se realizan hasta siete horas de trabajo, y de 55,48 € si se excede dicho número de horas.

Se establece un 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, pasarán a percibir dicho complemento por un importe de 39 € mensuales (se abonará en 12 pagas al año).

ANEXO II

PERSONAL VARIO ENCUADRADO EN LA RPT DE PERSONAL LABORAL SUJETO AL CONVENIO COLECTIVO DE LA UC
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA Y QUINTA DEL II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA UC

CÓD.	ESC	UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN Y GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD*	COMPLEMENT.	JORNADA	FORMACIÓN / OBSERVACIONES
RECTORADO Y VICERRECTORADOS						
VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES						
001	A	SOUCAN Técnico en SOUCAN		MT	JP	
002	A	CENTRO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN DE EMPLEO (COIE). Técnico de Empleo.		CD -MT	JP	
003	A	Técnico de Empleo.		MT	JP	
SERVICIOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS						
CENTRALES						
GERENCIA						
004	B	Oficial de Administración	A funcionarizar		CM	
005	B	Oficial de Administración	A funcionarizar		CM	
006	B	Oficial de Administración	A funcionarizar		CM	
007	B	Oficial de Administración	A funcionarizar	MT	JP	
FACULTADES Y ESCUELAS						
ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES						
008	B	Servicios Auxiliares	Servicios de Conserjería		CT	

ANEXO III

ACUERDO RELATIVO AL PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN REFERIDO EN EL ARTICULO 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

ACUERDO DE SUMISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA AL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE CANTABRIA

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

a) 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.

b) 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 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 dis-

puesto 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 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 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.

06/5550

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la publicación de la tabla salarial revisada para el 2005 y nueva tabla salarial para el 2006 del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, extensión de Burgos a Cantabria.

Resolución de fecha 20 de febrero de 2006 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación de la tabla salarial revisada para el año 2005, y nueva tabla salarial del año 2006, del Convenio Colectivo del Sector Provincial para la actividad de Oficinas y despachos de Burgos Convenio Colectivo 0900435.

Visto el acuerdo de fecha 23 de enero de 2006, recibido en esta oficina el día 14 de febrero de 2006 suscrito por la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos y las Centrales Sindicales CC.OO. U.S.O. y U.G.T. por el que se establece la publicación de la tabla salarial revisada para el año 2005 y la nueva tabla salarial del año 2006, del Convenio Colectivo citado que fue inscrito reglamentariamente en el Registro de esta Entidad el día 8 de febrero de 2005, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 43, de fecha 3 da marzo de 2005 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (B.O.E. de 6-06-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, teniendo en cuenta lo previsto en el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo (B.O.C. y L. de 6-07-95), el Decreto 120/1995, de 11 de julio, de Atribución de Funciones y Servicios en Materia de Trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del