



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 4 de febrero de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo (expediente 001/2013, código 33100092012013), a través de medios electrónicos ante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 19 de diciembre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 4 de febrero de 2013.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 6-07-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2013-02521.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

En Oviedo, siendo las 10 horas del día 19 de diciembre de 2012, se reúne en la Gerencia de la Universidad de Oviedo parte de la Comisión Negociadora del Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo, constituida en Mesa de Negociación el 20 de enero de 2009, e integrada inicialmente por las siguientes personas:

Por parte de la Administración:

Eusebio González García
Santiago Álvarez García
Julio Antonio González García
Jorge Luis Arias Pérez
Manuel Rico Secades
María Mercedes García San Millán
Pilar Bou Sepúlveda
Alejandro Martín Crespo
Dolores Mañana Palacio
Enedina Moradiellos García

Por la parte social:

Aurora García Álvarez
María del Mar Díaz González
Marco Antonio García Tamargo
Cristina Lobato Blanco
José Ramón Villar Flecha
Carlos Álvarez Villa
Jesús Daniel Santos Rodríguez
Teresa Usín Escribano
Julio Santiago Gómez
Rafael Álvarez Rodríguez

Y actuando como Secretaria Dolores Mañana Palacio

Ambas partes acuerdan:

Primero.—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación del Primer Convenio Colectivo del Personal laboral de la Universidad de Oviedo en su ámbito y, por tanto, para la firma del presente Acta de Otorgamiento.

Segundo.—Dar por concluidas las negociaciones una vez que ha sido aprobado el texto del Convenio por el Consejo de Gobierno y que el Consejo Social ha decidido ser informado acerca del mismo, y, por tanto, aprobar definitivamente el Convenio, cuyo texto final y completo se adjunta al acta, aceptando transitoriamente y por imperativo legal el anexo 4 del Convenio.

Tercero.—Comprometerse a dar traslado del presente Acuerdo y del texto final a la Autoridad Laboral competente, en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad del mismo en el correspondiente Boletín Oficial.

Y en prueba de conformidad y aceptación, firman los comparecientes el presente acta de otorgamiento en el lugar y fecha arriba indicados, por quintuplicado ejemplar, uno para cada firmante, y la restante para su unión a la solicitud de registro y publicación.

GERENTE

UGT

ACUO

SIPU

I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

TÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Partes concertantes.*

Conciertan este Convenio, por una parte, la Universidad de Oviedo, representada por su Rector, y por otra, su personal laboral, representado por el Comité de Empresa.

Artículo 2.—*Ámbito de aplicación.*

1.—El presente Convenio es de aplicación al personal contratado en régimen laboral por la Universidad de Oviedo.

2.—No obstante y como consecuencia de sus particularidades funcionales y de régimen jurídico, este Convenio regula de manera diferenciada las condiciones de trabajo y empleo del Personal de Administración y Servicios (PAS) y del Personal Docente e Investigador (PDI), sin perjuicio de las reglas que se establecen con carácter común.

3.—El personal laboral de Administración y Servicios contratado mediante financiación externa y finalista para el desarrollo de actividades específicas y diferenciadas, así como el Personal Docente e Investigador en formación, y el contratado al amparo de programas para la incorporación de investigadores o doctores, o para el desarrollo de proyectos de investigación, contratados, todos ellos, temporalmente, se regirán por su regulación, convocatoria y contrato específicos, y, supletoriamente, por lo dispuesto en este Convenio, siempre que resulte compatible con sus particularidades.

Específicamente, les será de aplicación el Título IV y, según se trate de Personal de Administración y Servicios o de Personal Docente e Investigador, su respectivo régimen en materia de jornada ordinaria, vacaciones, descansos, festivos y permisos. A estos efectos, los contratos de trabajo establecerán la correspondiente clasificación como PAS o como PDI, en atención a las funciones asignadas.

Artículo 3.—*Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, y mantendrá su vigencia hasta el 30 de junio de 2013 sin perjuicio de que sus efectos económicos se reconozcan desde el día 1 de junio de 2010.

Artículo 4.—*Prórroga, denuncia y revisión.*

1.—El presente Convenio se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa del mismo, por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

2.—Denunciado el Convenio por escrito, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones, en el plazo máximo de un mes. Una vez denunciado, y hasta que no se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio permanecerá vigente en su totalidad.

3.—En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes se comprometen a negociar de nuevo su contenido.

Artículo 5.—*Condiciones de aplicación.*

1.—El presente Convenio Colectivo deroga en su integridad al anteriormente vigente en el ámbito de la Universidad de Oviedo, constituyendo un todo indivisible. Las condiciones pactadas serán consideradas global y conjuntamente a efectos de aplicación, sin que las partes puedan vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo.

2.—Si por disposición legal o reglamentaria se establecieran condiciones salariales mejores que las previstas en este Convenio, sólo serán aplicables en la medida en que consideradas globalmente y en cómputo anual superen a las reconocidas en el mismo.

Artículo 6.—*Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán, manteniéndose ad personam, las cuantías salariales que vinieran disfrutándose y que superen a las que correspondería en aplicación de este Convenio, en cómputo conjunto y anual, sin perjuicio de su absorción y compensación con las futuras mejoras que se establezcan.

Artículo 7.—*Comisión Paritaria.*

1.—Dentro del mes siguiente a la publicación oficial del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria para su aplicación e interpretación, y para el control de su cumplimiento, sin perjuicio de las demás funciones que le sean atribuidas legal o convencionalmente, y de las que le correspondan al Comité de Empresa y a los órganos administrativos y jurisdiccionales.

2.—La Comisión Paritaria estará integrada, por una parte, por un representante de cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y, por otra, por otros tantos representantes de la Universidad. Ambas representaciones podrán designar suplentes y estar asistidas por asesores, con voz pero sin voto, en un número máximo de dos, en el caso de la Universidad, y uno, en el caso de cada Sindicato presente en la Comisión. En la reunión constitutiva se elegirán presidente y Secretario por acuerdo de ambas partes.

3.—Dentro del mes siguiente a su constitución, la Comisión Paritaria aprobará un Reglamento interno en el que se establezca su régimen de organización y funcionamiento (subcomisiones, sede, convocatorias, orden del día, reuniones, actas, acuerdos, procedimientos de solución de conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio, etc.).

4.—La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida con la presencia de, al menos, la mitad más uno de los representantes de cada una de las partes.

5.—La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y, con carácter extraordinario, cuando las circunstancias lo precisen, a petición de su presidente, de un tercio de sus miembros, de cualquiera de las secciones sindicales que la integran o de la Universidad, así como cuando se haya planteado un conflicto colectivo de interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio. Las reuniones extraordinarias se celebrarán en los quince días siguientes a la solicitud o al planteamiento de un conflicto colectivo.

6.—Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto afirmativo de la mayoría de cada una de las partes, y se harán públicos en los tabloneros de anuncios de los centros y dependencias de la Universidad y en su página Web institucional. El voto de la parte sindical se ponderará en función de la representatividad que tenga cada organización en el Comité de Empresa.

7.—Con carácter previo al planteamiento de cualquier medida de conflicto colectivo derivado de la aplicación o interpretación del presente Convenio, deberá presentarse el mismo ante la Comisión Paritaria, que resolverá sobre el particular en el plazo máximo de quince días.

Artículo 8.—*Derechos y obligaciones de los miembros de la Comisión Paritaria.*

Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

- Participar como miembros activos de dicha Comisión en el estudio y propuesta de mejora de las condiciones de trabajo y empleo, así como del Servicio.
- Proponer cuantas ideas puedan resultar beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación aplicable.
- Trasladar a la Comisión las sugerencias que les comuniquen los trabajadores.

Artículo 9.—*Organización del trabajo.*

1.—La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Universidad de Oviedo y se ejecutará a través de sus órganos y servicios competentes, de conformidad con lo establecido en sus Estatutos, en el presente Convenio y en la legislación vigente, y sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a la representación del personal.

2.—Cuando las decisiones que se adopten en el ejercicio de la potestad de autoorganización de la Universidad puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal, procederá la negociación con el Comité de Empresa.

3.—Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberán ser acordadas con el Comité de Empresa.

TÍTULO II.—PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

CAPÍTULO PRIMERO.—PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESOS

Artículo 10.—*Relación de Puestos de Trabajo (RPT).*

1.—La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) constituye el instrumento técnico de ordenación del personal de administración y servicios, de acuerdo con las necesidades de los servicios y las previsiones presupuestarias.

2.—La RPT contendrá la totalidad de los puestos, su denominación, y en su caso especialidades, los grupos o categorías profesionales, los sistemas de provisión, su ubicación, sus retribuciones complementarias, y sus particularidades en materia de jornada y horario, en su caso.

3.—La RPT y sus modificaciones, serán aprobadas por los órganos competentes de la Universidad de Oviedo previa negociación con el Comité de Empresa y se publicará en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* (BOPA).

Artículo 11.—*Requisitos de ingreso.*

Para el ingreso al servicio de la Universidad será necesario poseer la titulación específica que en su caso esté determinada y demás requisitos establecidos en la convocatoria y en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 12.—*Selección y contratación.*

1.—La selección y contratación del personal laboral sujeto a este Convenio se realizará conforme a los principios de publicidad, objetividad, igualdad, mérito y capacidad.

2.—Por acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa se regularán los criterios generales en materia de procedimientos de selección y contratación, sin perjuicio de la negociación de los concretos procedimientos y convocatorias.

Artículo 13.—*Promoción.*

Los trabajadores tendrán derecho a la promoción y ascenso, a través de las pruebas que se establezcan, en convocatoria restringida, para la adjudicación de las plazas vacantes o de nueva creación, siempre que cumplan los requisitos acordados con la categoría y función a desempeñar, y posean, en su caso, la titulación exigida.

Artículo 14.—*Orden de prelación.*

1.—Para la provisión de vacantes de personal laboral fijo se seguirán, por orden de prelación, las siguientes fases:

- 1.º Reingreso de excedentes voluntarios y de otros trabajadores con derecho preferente al reingreso, según la legislación vigente.
- 2.º Concurso de traslado.
- 3.º Concurso-oposición restringido.
- 4.º Concurso-oposición libre.

2.—Con el fin de agilizar el procedimiento de provisión de puestos, las fases de concurso de traslado y concurso-oposición restringido se podrán convocar simultáneamente.

3.—No obstante y sin perjuicio de los reingresos y de los concursos de traslados, que serán preferentes en todo caso, para conciliar el derecho de los trabajadores de la Universidad de Oviedo a su promoción profesional, con el derecho de los ciudadanos al acceso al empleo público, el resto de vacantes resultantes de los concursos-oposición restringidos, se destinarán a concurso-oposición libre.

Artículo 15.—*Reingreso de excedentes voluntarios.*

La adjudicación de la plaza se efectuará por riguroso orden de solicitud entre los excedentes voluntarios y demás trabajadores con derecho preferente al reingreso, en la categoría laboral correspondiente o inferior y, en su caso, en la misma o similar especialidad.

Artículo 16.—*Concurso de traslados.*

1.—Podrá concurrir a esta fase todo el personal fijo de la Universidad de Oviedo que tenga la misma o superior categoría y especialidad correspondiente a la vacante de que se trate.

2.—Excepcionalmente podrá abrirse el concurso de traslados a otras Administraciones, previa negociación y acuerdo con el Comité de Empresa. A tal efecto, la Universidad de Oviedo podrá celebrar convenios con otras Administraciones y Universidades para favorecer el traslado de su respectivo personal, en términos de reciprocidad.

En tales casos, el personal que presta servicios en la Universidad de Oviedo tendrá preferencia sobre el personal proveniente de otras Universidades.

3.—Los baremos para la adjudicación de los traslados serán fijados en la correspondiente convocatoria, que será elaborada por la Gerencia de la Universidad de Oviedo, previa negociación y acuerdo con el Comité de Empresa, y será hecha pública de conformidad con la legislación vigente.

4.—En el caso de producirse empate, se resolverá a favor del trabajador con mayor antigüedad en la Universidad de Oviedo.

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

6.—La incorporación del trabajador deberá producirse dentro del mes siguiente a la resolución del concurso de traslado.

Artículo 17.—*Concurso-oposición restringido.*

1.—Las plazas que resulten vacantes, una vez concluidas las fases anteriores, se proveerán por concurso-oposición restringido, en el que podrá participar todo el personal fijo de plantilla de la Universidad de Oviedo.

2.—La convocatoria del concurso-oposición restringido será efectuada por el Rector previa negociación con el Comité de Empresa, y en ella se contendrán los puestos convocados, con las características y perfil con que aparezcan en la Relación de Puestos de Trabajo, y el baremo de méritos y las pruebas a realizar.

3.—Los méritos no podrán ser computados para superar las pruebas de la fase de oposición, que será requisito imprescindible para acceder al puesto de trabajo.

4.—En caso de que se realicen varios ejercicios, deberá transcurrir al menos una semana entre la publicación de la calificación de cada ejercicio y la realización del siguiente.



5.—La puntuación final del concurso oposición restringido será el resultado de la suma de la valoración del baremo de méritos más la valoración de la fase de oposición, y en caso de empate se adjudicará la plaza al trabajador de mayor antigüedad en la Universidad de Oviedo.

6.—La Universidad establecerá un curso de formación para cada plaza que se convoque en concurso-oposición restringido, o para varias, en caso de que las convocadas fuesen similares. La duración y contenido de los cursos se adecuarán a la categoría de la plaza y al temario publicado, y dentro del mismo se impartirán las prácticas necesarias para superar el supuesto práctico del examen.

Entre la finalización del curso de formación y la realización del primer ejercicio deberá transcurrir al menos un mes.

Artículo 18.—*Concurso-oposición libre.*

1.—Los puestos que queden vacantes tras la resolución de los procedimientos de reingreso, de concurso de traslados y de concurso-oposición restringido, serán convocados mediante concurso-oposición libre en el plazo máximo de tres meses.

2.—Las bases de la convocatoria serán elaboradas por la Gerencia de la Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa, y se harán públicas de conformidad con la legislación vigente.

3.—Los aspirantes deberán presentar su solicitud en el modelo que se establezca al efecto.

4.—Concluidas las pruebas, se elevará al órgano competente la propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, que en ningún caso podrá exceder del número de plazas convocadas.

5.—Con carácter previo a la formalización de los contratos y a la efectiva incorporación al puesto de trabajo, deberán acreditarse adecuadamente los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

Artículo 19.—*Comisiones de selección.*

1.—Las comisiones de selección en las fases de concurso de traslados, concurso-oposición restringido y concurso-oposición libre, estarán formadas por cinco miembros nombrados por la Gerencia, dos de ellos a propuesta del Comité de Empresa, que si forman parte del mismo irán a título individual o personal.

2.—Todos ellos deberán reunir las necesarias condiciones de imparcialidad, profesionalidad, adecuación y titulación exigidas en la convocatoria, debiendo tenderse igualmente a una composición paritaria por sexos.

3.—Uno de sus miembros actuará como presidente, con voto de calidad en caso de empate.

4.—Actuará como Secretario un funcionario del Servicio de Personal, con voz pero sin voto.

5.—El Rector, a propuesta de la comisión de selección, podrá designar asesores especializados, que actúen con voz pero sin voto.

6.—Podrá participar igualmente en las reuniones de las comisiones de selección, sin formar parte de ella y, por tanto, sin derecho a voto, un miembro del Comité de Empresa, en el ejercicio de sus funciones de representación del personal.

Artículo 20.—*Contratación temporal.*

1.—La Universidad de Oviedo podrá contratar personal temporal para atender a las necesidades no permanentes de trabajo, en el marco de sus disponibilidades presupuestarias y de conformidad con la normativa laboral.

La selección se realizará mediante convocatoria pública, en la que se precisará el objeto de la contratación, su duración estimada, el perfil del puesto o puestos convocados, los requisitos de los aspirantes, los criterios de selección y la composición de la comisión de selección.

Por acuerdo de la Gerencia y el Comité de Empresa se regularán los criterios generales para la selección y contratación del personal temporal, sin perjuicio de la negociación de los concretos procedimientos y convocatorias.

Con carácter previo a la convocatoria, la Gerencia elaborará una memoria justificativa de la contratación, que comunicará al Comité de Empresa para su informe.

2.—En supuestos de sustitución e interinidad de larga duración, la plaza se cubrirá a través de las listas resultantes de los concursos-oposiciones restringidos de la misma categoría o afín, de los concursos-oposiciones libres de la misma categoría, o de las creadas al efecto previa oferta al personal fijo de plantilla sujeto a este Convenio.

Para la elaboración de estas últimas, semestralmente se realizará una convocatoria para la presentación de solicitudes, en las que figurarán el grupo y categoría de la plaza a la que se desea optar para la lista de reserva, considerando la totalidad de las plazas de la RPT.

Los candidatos deberán reunir en todo caso los requisitos para acceder a la plaza de que se trate, comprometiéndose a recibir la formación específica que se prevea, que correrá por cuenta de la Universidad.

En cada convocatoria semestral, la Gerencia establecerá el procedimiento de elaboración de la lista de reserva, los baremos aplicables y las comisiones de selección, previo acuerdo con el Comité de Empresa y se procederá a su publicación en la página web de la Universidad de Oviedo.

Cuando concurren razones de urgencia y no pueda cubrirse la vacante a través del procedimiento regulado en los párrafos anteriores, se procederá a la contratación temporal de conformidad con lo previsto en el epígrafe 1 de este artículo y en la legislación laboral general. En este caso será requisito imprescindible estar inscrito como demandante de empleo o de mejora de empleo en el Servicio Público de Empleo.

3.—El procedimiento de selección del personal temporal atenderá en todo caso a los principios constituciones de publicidad, igualdad, objetividad, mérito y capacidad.

Los contratos temporales no podrán superar el 5% de la plantilla. Se excluirán de este cómputo los contratos de interinidad y sustitución, los vinculados a proyectos o programas específicos de investigación o a títulos propios, así como a las plazas temporales ocupadas por personal fijo, conforme a lo establecido en el epígrafe anterior.

El personal temporal sólo podrá adquirir la condición de fijo mediante la superación de los correspondientes procesos selectivos, conforme a lo establecido en el presente Convenio y en la legislación laboral y de empleo público.

La Universidad de Oviedo no contratará trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal, y procurará la inclusión de esta limitación en los Pliegos de Condiciones de los contratos de servicios que celebre con otras empresas.

CAPÍTULO SEGUNDO.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD

Artículo 21.—*Sistema de clasificación.*

1.—La clasificación profesional tiene por objeto la definición, determinación y ordenación de los diferentes grupos y categorías profesionales. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio, se estructura en grupos profesionales, categorías profesionales, y en su caso especialidades.

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

3.—La categoría profesional se define por la pertenencia a un grupo profesional y por las funciones a desarrollar.

4.—Se definen los siguientes grupos profesionales y salariales con la correspondiente titulación exigida para el ingreso en los mismos:

Grupo	Titulación
I Titulados Superiores	Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente.
II Titulados de Grado Medio	Diplomado/a Universitario/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a o equivalente.
III Técnicos Especialistas	Títulos de Bachillerato, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.
IV Auxiliares	Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

5.—La Comisión Paritaria, procederá a la actualización y adaptación de los actuales grupos I, II, III y IV a las vigentes estructuras del empleo público y del sistema educativo

Artículo 22.—*Categorías profesionales.*

Las definiciones de las distintas categorías profesionales, su clasificación y especialidad, así como la integración de las mismas en los respectivos grupos profesionales, serán las que figuran en los anexos correspondientes a las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 23.—*Plazas.*

Todas las plazas contenidas en la Relación de Puestos de Trabajo se cubrirán mediante los procedimientos establecidos en el capítulo anterior de este Convenio.

Artículo 24.—*Trabajos de superior e inferior categoría.*

1.—En los casos en que por ausencia o vacante se prevea que pueden producirse graves perjuicios para el servicio, podrá designarse como suplente a otro trabajador de la Universidad, preferentemente de la misma categoría, comunicándolo previamente al Comité de Empresa. Esta situación no podrá tener una duración superior a 6 meses, durante los cuales se procederá a su cobertura en los términos establecidos en este convenio.

El trabajo realizado constará en el expediente del trabajador y será considerado como mérito en los correspondientes concursos.

2.—Mientras desempeñe funciones de superior categoría pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, según la legislación vigente.

3.—Si, por necesidades perentorias o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, con la conformidad del Comité de Empresa.

Si el trabajo tuviera una duración superior a dos meses se establecerá un turno de rotación por períodos bimensuales.

Artículo 25.—*Movilidad y accesibilidad de trabajadores con discapacidad.*

1.—El personal que acredite por los organismos competentes una disminución de su capacidad que no sea invalidante, será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial ni profesional, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad.

2.—En caso de reconocimiento del derecho a una pensión por incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesional habitual, se le señalará la clasificación adecuada a su capacidad.

3.—La Universidad deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores en situación de discapacidad.

Artículo 26.—*Movilidad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.*

1.—La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en el centro donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo en la misma o distinta localidad, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

2.—El traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Universidad de Oviedo tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Transcurrido dicho periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso se le dará destino definitivo y decaerá la obligación de reserva del anterior puesto de trabajo.

3.—Las situaciones de violencia de género que den lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

4.—Los trabajadores que sean víctimas de violencia doméstica tendrán derecho al mismo régimen de movilidad establecido en este artículo.

CAPÍTULO TERCERO.—FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONALES

Artículo 27.—*Planes de formación.*

1.—La Universidad de Oviedo establecerá anualmente, a través de Planes de Formación, las actuaciones necesarias para el reciclaje, perfeccionamiento y capacitación del personal, consignando la correspondiente partida presupuestaria.

2.—Al inicio de cada año, previo estudio de la formación necesaria en cada puesto de trabajo y negociación con la representación del personal, se establecerán por la Gerencia los cursos dirigidos al Personal de Administración y Servicios, los criterios de elección y selección de los mismos y los candidatos, así como las fechas de celebración a lo largo del año.

Artículo 28.—*Formación obligatoria.*

La formación obligatoria estará dirigida al perfeccionamiento y actualización de los conocimientos del personal en sus puestos de trabajo y se realizará dentro de la jornada y horario de trabajo, computándose igualmente como tiempo trabajado en caso de tener que realizarse fuera del horario laboral.

Artículo 29.—*Formación voluntaria.*

La Universidad de Oviedo, en la medida de sus posibilidades presupuestarias, organizará la formación voluntaria incluida en los Planes de Formación, con carácter general, dentro de la jornada de trabajo.

La formación voluntaria estará destinada preferentemente a la adquisición de conocimientos transversales, tales como los idiomas, las tecnologías de la información y la comunicación, la igualdad y no discriminación o la prevención de riesgos laborales genéricos, así como a la promoción profesional y al desarrollo integral de la persona.

Esta formación se planificará sin perjuicio de la que se desarrolle al amparo del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas (AFCAP) y de otras convocatorias.

Artículo 30.—*Adaptación y homologación profesional.*

1.—La Universidad de Oviedo, directamente o en régimen de concierto con el Instituto Asturiano de Administración Pública "Adolfo Posada" o con otros Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas 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 compensación correspondiente.

2.—Específicamente, se proporcionará la formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo en casos de reasignación de trabajadores con capacidad disminuida o discapacidad, así como, a efectos de preparación de los candidatos, en los concursos de promoción interna.

3.—La Universidad de Oviedo promoverá igualmente los medios formativos necesarios para la homologación de la experiencia profesional a efectos de su reconocimiento oficial, así como para la obtención de las titulaciones necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo, cuando se exijan legalmente de manera sobrevenida.

Artículo 31.—*Otras actividades formativas.*

La Universidad de Oviedo podrá enviar a sus trabajadores a seminarios, jornadas, congresos u otras actividades formativas análogas, relacionadas con su puesto y funciones, cuando la asistencia a ellos pueda resultar beneficiosa para el servicio o se corresponda con los fines de la Universidad.

Artículo 32.—Facilidades y permisos formativos.

1.—De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Universidad.

2.—Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un Título académico o profesional tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si los hubiere.

Artículo 33.—Disposiciones comunes.

1.—La asistencia del personal a los cursos de formación estará condicionada a la adecuada cobertura de las necesidades del servicio, cuando se celebren, en todo o en parte, en horario de trabajo.

2.—Durante las suspensiones por maternidad, paternidad e incapacidad laboral, y siempre que tales situaciones no lo impidan, los trabajadores tendrán derecho a participar en las acciones de formación organizadas por la Universidad de Oviedo.

CAPÍTULO CUARTO.—ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 34.—Jornadas y horarios generales.

1.—La jornada semanal de trabajo del Personal de Administración y Servicios será de 35 horas semanales, como jornada de referencia, debiendo constar la realización de 130 horas mensuales, para un cálculo teórico de 20 días laborales, o su equivalente en otro caso.

2.—La jornada ordinaria del personal se desarrollará con carácter general de forma continuada, de lunes a viernes, en turnos de mañana o de tarde, y en horario flexible. Cada turno tendrá una parte fija, de obligada presencia para todo el personal, y otra variable, a realizar hasta completar la jornada total establecida.

En jornada de mañana, la parte fija del horario será de 9 a 14 horas, y la parte variable, entre las 8 y las 9, entre las 14 y las 15.30, o entre las 15.30 y las 19.30, en este último caso en módulos mínimos de una hora y media.

En la jornada de tarde, la parte fija del horario será de 16 a 21 horas, y la parte variable, entre las 14 y las 16, entre las 21 y las 21.30, o entre las 10 y las 14.00, en este último caso en módulos mínimos de una hora y media.

3.—Respetando la parte fija del horario diario, el cómputo de la jornada se realizará mensualmente, no siendo posible completarla en el mes siguiente.

Artículo 35.—Jornadas y horarios especiales.

- a) Jornada partida.—Excepcionalmente, por necesidades del servicio o de la actividad docente y previa negociación con el Comité de Empresa, podrá realizarse la jornada de lunes a viernes en dos períodos, de mañana y de tarde, separados entre sí por al menos una hora y media, con el devengo del correspondiente complemento salarial.

Para el establecimiento permanente de esta jornada será necesario el previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo establecerán los puestos sujetos a jornada partida.

- b) Apertura y cierre de edificios.—El horario de apertura y cierre de los Centros, entre las 8 y las 21.30 horas, deberá garantizarse en todo caso, debiendo coordinarse al efecto los horarios del personal afectado, conforme a lo que se establezca, en su caso, por la Gerencia, previa negociación con el Comité de Empresa.

Para el establecimiento permanente de este horario será necesario el previo acuerdo con el Comité de Empresa.

- c) Disponibilidad horaria.—La Relación de Puestos de Trabajo podrá configurar puestos de disponibilidad horaria, susceptible de concreción y realización, en su caso, fuera y por encima de la jornada diaria ordinaria.

La disponibilidad supondrá el devengo del correspondiente complemento salarial, en función de su grado.

A tal efecto, se establecen tres grados de disponibilidad horaria diaria: máxima, de 17 horas y media, media, de 6 horas y media, y mínima, de 3 horas y media.

Las eventuales alteraciones que se produzcan sobre el régimen aplicable en materia de jornadas y descansos, como consecuencia de la realización efectiva de trabajo durante los períodos de disponibilidad, se entenderán compensados por el referido complemento salarial, así como por el régimen de jornadas y descansos previsto en este Convenio, como norma más favorable respecto de los mínimos legales.

En caso de que estos mínimos se vean, no obstante, alterados, se procederá a su compensación mediante tiempos de descanso alternativos, conforme a lo que se acuerde en cada caso con el trabajador afectado.

- d) Trabajo en sábados, domingos y festivos.—En los lugares de trabajo en los que la Gerencia determine la necesaria prestación de servicios en sábado, domingo o festivo, previa negociación con el Comité de Empresa, se establecerá una jornada semanal diferenciada y rotatoria, manteniéndose la distribución semanal, sin sobrepasar el cómputo mensual de horas, y con el devengo del correspondiente complemento salarial.

Para el establecimiento permanente de este horario será necesario el previo acuerdo con el Comité de Empresa.

- e) Jornada a turnos.—Se realiza esta jornada cuando el personal ocupa sucesivamente los mismos puestos de trabajo por periodos determinados en horarios diferentes, devengándose por ello el correspondiente complemento salarial.
- f) Jornada de verano.—Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos, la jornada laboral se reducirá una hora. Esta reducción se practicará en el horario de mañana o tarde, dependiendo del tipo de jornada que se realice, en la parte variable del horario. No obstante, por necesidades del servicio o por la dinámica del funcionamiento del Centro, la reducción podrá hacerse efectiva en la parte fija, previa autorización de la Gerencia.

El personal que desempeñe puestos de trabajo configurados como de disponibilidad horaria podrá realizar esta reducción en horario de mañana, sin que sea de aplicación la regla referida al cumplimiento en jornada de tarde.

- g) Reducción horaria en la semana de la principal fiesta de cada localidad.—En la semana de la principal fiesta de cada localidad y conforme a lo que se establezca anualmente en el calendario laboral, el horario obligatorio a realizar por todo el personal será de 9.30 a 14 horas en jornada de mañana, y de 14 a 18.30 horas en jornada de tarde.

Este horario podrá alterarse mediante autorización de la Gerencia, previa petición motivada del interesado y siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Al personal que desempeñe puestos de trabajo configurados con disponibilidad horaria, durante el referido período no le será de aplicación la regla relativa al cumplimiento en jornada de tarde.

- h) Flexibilidad horaria por motivos familiares.—El personal que tenga a su cargo hijos menores de 12 años, cónyuge o pareja, ascendientes o descendientes con discapacidad superior al 65% o dependencia, dispondrá de mayor flexibilidad en el horario fijo, pudiendo entrar hasta las 9.30 horas en la jornada de mañana, o hasta las 16,30 horas, en jornada de tarde, debiendo realizar, no obstante, la jornada total establecida con carácter general.
- i) Jornada diferenciada.—En aquellos servicios de la Universidad de Oviedo en los que proceda establecer una jornada diferenciada, la Gerencia, previa negociación con el Comité de Empresa, establecerá su régimen.

Para el establecimiento permanente de una jornada diferenciada será necesario el previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 36.—*Descanso durante la jornada.*

Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada diaria de trabajo de hasta 30 minutos, computables como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar al buen funcionamiento del servicio y podrá hacerse efectiva entre las 10 y las 13 horas, en horario de mañana, y entre las 17 y las 20 horas, en horario de tarde.

Artículo 37.—*Jornada reducida.*

Además de los supuestos de reducción de la jornada establecidos legalmente, el Personal de Administración y Servicios Laboral de la Universidad de Oviedo podrá solicitar la reducción de su jornada por interés particular.

Esta reducción podrá alcanzar entre un cuarto y un medio de la jornada, tendrá una duración máxima de seis meses, prorrogable sólo por causa justificada, conllevará la reducción proporcional de las retribuciones, y estará condicionada a las necesidades del servicio. La eventual negativa deberá motivarse por escrito.

Artículo 38.—*Calendario laboral.*

Antes del 1 de enero de cada año, a propuesta de la Gerencia y previo informe del Comité de Empresa, se aprobará, mediante acuerdo del Consejo de Gobierno, el calendario laboral del Personal de la Universidad de Oviedo.

Artículo 39.—*Horas extraordinarias.*

1.—Sólo podrán realizarse horas extraordinarias por razones de urgencia o perentoria necesidad, con la autorización de la Gerencia y con el límite de sesenta al año. Cuando no existan trabajadores que acepten desarrollarlas voluntariamente, la Gerencia podrá señalar quienes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

2.—Cada hora extraordinaria que se realice se compensará con una hora y treinta minutos de descanso retribuido, pudiendo acumularse los devengados a otros períodos de descanso o a las vacaciones anuales, o con remuneración a razón del 150% del valor de la hora de trabajo ordinaria, calculándose éste mediante la división de la totalidad de las retribuciones anuales entre la jornada de trabajo anual.

La opción entre una u otra fórmula de compensación será voluntaria para el trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CAPÍTULO QUINTO.—VACACIONES, DESCANSOS Y PERMISOS

Artículo 40.—*Vacaciones.*

- a) Duración y período de disfrute:



Con carácter general, las vacaciones anuales serán de un mes natural o de veintidós días laborables por año completo de servicio efectivo, o la proporción, en caso de períodos de servicio inferiores al año, y se disfrutarán obligatoriamente dentro del período de referencia del año del calendario y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Se considerarán como período preferente de vacaciones los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Garantizándose las necesidades del servicio, la determinación del turno de vacaciones se hará por acuerdo entre los trabajadores de cada Centro Gestor (Vicerrectorados, Centros, Departamentos, Servicios u otras Unidades Administrativas). En caso de falta de acuerdo se harán turnos rotatorios de elección entre los trabajadores afectados, sorteándose el orden de elección el primer año.

En todo caso tendrán preferencia de elección las personas que, por motivos de conciliación de la vida familiar, deban elegir un período determinado.

Las vacaciones anuales podrán acumularse a los descansos por matrimonio o formalización o registro de pareja de hecho, maternidad, paternidad y lactancia, incluso más allá de su período de referencia.

b) Incremento por antigüedad:

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

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

c) Tramitación:

Con carácter general, los turnos de vacaciones se remitirán a la Gerencia por los responsables de cada Centro Gestor (Vicerrectorados, Centros, Departamentos, Servicios u otras Unidades Administrativas), con relación completa del personal adscrito al mismo y en el impreso que se establezca en el calendario laboral anual. La solicitud se enviará por los responsables de una antelación mínima de un mes.

Los Jefes de Servicios y Administradores serán responsables de que queden cubiertas las necesidades del servicio.

Los cambios que excepcionalmente pudieran surgir de las vacaciones solicitadas, se comunicarán con una antelación mínima de 15 días.

d) Vacaciones de Navidad y Semana Santa:

En los períodos de Navidad y Semana Santa, el personal tendrá derecho al disfrute adicional de 7 días naturales consecutivos de vacaciones, a elegir entre dos turnos en cada período, garantizándose en todo caso la cobertura del servicio, previa comunicación a la Gerencia y conforme a lo que se establezca en el calendario laboral anual.

Artículo 41.—*Descansos y festivos.*

a) Descanso semanal:

Con carácter general, el descanso semanal del personal será de dos días, y se corresponderá con el sábado y el domingo.

b) Festivos:

Aparte de las fiestas nacionales y autonómicas, y de las locales, no laborables con carácter general o en función del lugar de prestación de servicios, el personal laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo tendrá derecho a los siguientes días festivos:

- 24 de diciembre.
- 31 de diciembre.
- 28 de enero (Fiesta Universitaria de Santo Tomás de Aquino).
- 25 de noviembre (Fiesta Universitaria de Santa Catalina de Alejandría).
- Martes de Carnaval.

c) Fiestas patronales de Centro:

Las fiestas patronales de cada Centro serán consideradas festivas para todo el personal adscrito al mismo y para el personal de los Departamentos que celebren dicha festividad, sin perjuicio de que cada Decano o Director puedan determinar el personal necesario para la cobertura de los actos conmemorativos, pudiendo disfrutar este personal de un día alternativo, que será comunicado a la Gerencia y autorizado por ésta, en los términos establecidos en el calendario laboral anual.

El personal adscrito a los Servicios Centrales o a otras Unidades Administrativas que no disfruten de la referida festividad patronal, podrá disponer de un día de descanso compensatorio, a elegir en el mes de la semana de la principal fiesta de la localidad, y si no es posible en el mes siguiente. En todo caso, el día de disposición deberá comunicarse a



la Gerencia y autorizarse por ella, garantizándose por el Jefe de Servicio o responsable de la Unidad Administrativa el funcionamiento adecuado del servicio en el período de que se trate.

d) Puentes:

El personal podrá elegir dos días de descanso de entre los señalados en el calendario laboral, siempre que quede garantizada la cobertura del servicio, y previa comunicación del turno elegido a la Gerencia, con una antelación mínima de quince días.

Artículo 42.—*Permisos causales retribuidos.*

El personal laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo tendrá derecho a los permisos establecidos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto Básico del Empleado Público, en la medida que sea más favorable, y en la normativa laboral aplicable, con las siguientes mejoras y particularidades:

- a) El permiso por matrimonio, de quince días naturales consecutivos, podrá distribuirse antes y después de su celebración.
- b) En caso de hospitalización de familiares de larga duración, los permisos correspondientes podrán disfrutarse de forma discontinua, previa justificación y con autorización de la Gerencia, siempre que sea compatible con las necesidades del Servicio.
- c) En casos excepcionales de enfermedad o accidente muy graves del cónyuge o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, que deban ser atendidos por un trabajador, éste podrá disfrutar de un permiso de hasta quince días, siempre que haya agotado los días de permiso por asuntos particulares.
- d) Los permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, personales e inexcusables, alcanzarán igualmente al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Por motivos de formación relacionada con la prestación de servicios y el puesto desempeñado, podrán disfrutarse de hasta 40 horas de permiso al año.
- f) Los permisos devengados por razón de matrimonio o relación conyugal, se entenderán referidos igualmente a las relaciones de pareja formalizadas en el correspondiente Registro Público.

Artículo 43.—*Permisos por asuntos particulares.*

El personal laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo tendrá derecho a 10 días anuales de permiso de libre disposición por asuntos particulares. Al cumplir el sexto trienio de antigüedad, se concederán dos días adicionales, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Salvo que no sea posible, estos permisos deberán solicitarse con, al menos, 10 días de antelación respecto de la fecha para la que se pretenda su concesión, debiendo autorizarse por el órgano competente y garantizarse la cobertura del servicio.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal laboral de Administración y Servicios, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

El personal que no llegue a prestar servicios durante el año completo o que tenga una jornada inferior a la ordinaria, disfrutará de un número de días de permiso por asuntos particulares proporcional al tiempo de servicios o a su jornada.

Artículo 44.—*Licencias no retribuidas.*

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

Por causas excepcionales y justificadas se podrán conceder licencias de hasta nueve meses.

CAPÍTULO SEXTO.—RETRIBUCIONES

Artículo 45.—*Estructura salarial.*

1.—El salario del personal de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo se estructura en los conceptos de salario base y complementos salariales.

En las Relaciones de Puestos de Trabajo deberán especificarse los complementos reconocidos en cada puesto.

Los complementos de puesto de trabajo, por cantidad y calidad de trabajo, se devengarán en tanto concurren las circunstancias de las que traen causa, no teniendo el carácter de consolidables.

2.—Los complementos salariales se estructuran conforme a los siguientes conceptos y criterios:

- a) Complementos personales:

- Antigüedad.
 - Nivel.
 - Movilidad geográfica.
 - Carrera profesional.
- b) Complementos de puesto de trabajo:
- Peligrosidad, toxicidad y penosidad.
 - Nocturnidad.
 - Dirección o jefatura.
 - Jornada partida.
 - Turnicidad.
 - Informático o de Nuevas Tecnologías.
 - Disponibilidad.
 - Responsabilidad.
- c) Complementos de calidad y cantidad de trabajo:
- Horas extraordinarias.
 - Trabajo en sábados, domingos y festivos.
- d) Pagas extraordinarias.

3.—Se reconoce igualmente el derecho a las siguientes percepciones no salariales:

- a) Indemnizaciones por razón del servicio.
- b) Compensación por vestuario.

4.—Las cuantías reconocidas por los anteriores conceptos se establecen en el anexo 1 del presente Convenio, y se actualizarán anualmente en los términos previstos en las Leyes de Presupuestos.

Artículo 46.—*Salario base.*

El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador en función de su categoría y grupo profesional, por la realización efectiva de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como trabajo.

Existen cuatro grupos retributivos o niveles salariales, en los que se incluyen todas las categorías profesionales, que se enumeran en el anexo 1 de este Convenio con sus correspondientes cuantías salariales.

Artículo 47.—*Antigüedad.*

1.—El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá en concepto de complemento de antigüedad, una cuantía fija mensual, sin distinción de categoría o grupo profesional, que se devengará por cada período completado de tres años de servicios efectivos. En caso de que la jornada se realice a tiempo parcial, la referida cantidad se percibirá en proporción a la jornada pactada.

2.—A efectos de antigüedad, se reconocerán los servicios previos prestados en cualquier Administración Pública, al amparo de una relación laboral o funcional, o estatutaria incluidas las de carácter temporal o interino, así como los períodos de prueba.

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

4.—Las cantidades que viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad con anterioridad al Convenio estatal de Universidades Públicas de 1990, se entenderán consolidadas en su cuantía, sin perjuicio de su actualización anual y del cómputo de la antigüedad, desde entonces, conforme a sus valores vigentes en cada momento.

Artículo 48.—*Complemento de movilidad geográfica.*

Retribuirá al personal laboral afectado por los traslados forzosos de municipio de su puesto de trabajo, a uno distinto del correspondiente a su residencia habitual, exceptuándose los traslados disciplinarios. En ningún caso tendrá carácter consolidable.

Artículo 49.—*Complemento de nivel.*

Retribuye a todo el personal que supere el proceso de promoción al nivel superior mediante convocatoria anual y en los términos establecidos en el Acuerdo firmado entre la Universidad de Oviedo y las organizaciones sindicales UGT, CCOO, SIPI, ACUO y CSI, de fecha 3 de noviembre de 2005.

Artículo 50.—*Complemento de carrera profesional.*

La carrera profesional se configura como un instrumento para la motivación del personal y la mejora en la gestión de los servicios, que supone el derecho de los empleados a progresar de forma individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la Universidad.

Su reconocimiento se realizará conforme al procedimiento que se establezca mediante acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa, en los términos y cuantías establecidas en el anexo 3 de este Convenio.



Artículo 51.—Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos en los que, una vez adoptadas las medidas preventivas pertinentes, se mantenga la exposición a situaciones de riesgo incontrolable, previa valoración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 52.—Complemento de nocturnidad.

Retribuye las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Artículo 53.—Complemento de dirección o jefatura.

Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que supongan el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores.

Este complemento estará previsto en las Relaciones de Puestos de Trabajo, podrá ser de aplicación a cualquier grupo profesional, no podrá afectar a más del 10% de la plantilla y su reconocimiento exigirá el previo informe del Comité de Empresa.

Artículo 54.—Complemento de jornada partida.

Retribuye el trabajo realizado en aquellos puestos que tengan establecida la jornada partida, de mañana y tarde, definida en el artículo 35 de este Convenio.

Cuando no se realice esta jornada durante la totalidad del año, el complemento se percibirá por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales.

Artículo 55.—Complemento de turnicidad.

Retribuye, mediante una cuantía mensual fija, la prestación de servicios en los puestos que se desempeñen en régimen de turnos rotatorios de horarios de mañana y tarde, conforme a lo establecido en el artículo 35 de este Convenio.

Artículo 56.—Complemento informático o de nuevas tecnologías.

Retribuirá al personal que ocupe puestos de trabajo que requieran conocimientos especializados de software, hardware, equipos de digitalización u otros procesos o equipos de alta tecnología, a nivel profesional.

Artículo 57.—Complemento de disponibilidad.

Los puestos que tengan establecida la disponibilidad horaria, en los términos previstos en el artículo 35 de este Convenio, devengarán un complemento mensual en cuantía fija, determinada en función del grado de disponibilidad.

A tal efecto se establecen tres grados de disponibilidad horaria diaria: máxima, de diecisiete horas y media, media, de seis horas y media, y mínima, de tres horas y media.

Artículo 58.—Complemento de responsabilidad.

Retribuye al personal con especial responsabilidad en su puesto de trabajo.

Artículo 59.—Horas extraordinarias.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de este Convenio, cada hora extraordinaria que se realice se compensará, bien con una hora y treinta minutos de descanso retribuido, pudiendo acumularse los devengados a otros períodos de descanso o a las vacaciones anuales, o bien con remuneración, a razón del 150% del valor de la hora de trabajo ordinaria, calculándose éste mediante la división de la totalidad de las retribuciones anuales entre la jornada de trabajo anual.

La opción entre una u otra fórmula de compensación será voluntaria para el trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 60.—Complemento por trabajo en sábados, domingos o festivos.

1.—Retribuye al personal que realice parte de su jornada ordinaria en sábados, domingos o festivos, conforme a lo establecido en el artículo 35 de este Convenio. Si la jornada se realiza exclusivamente en estos días, no se percibirá dicho complemento.

2.—Cuando el trabajo en sábados, domingos o festivos se realice de forma habitual y, en su caso, mediante turnos semanales, el complemento tendrá una cuantía mensual fija, diferenciada en función del grupo profesional, conforme lo establecido en el anexo 1 de este Convenio.

3.—Cuando el trabajo en sábados, domingos o festivos se realice de forma ocasional, cada hora de trabajo en tales días se compensará, bien con su remuneración como si fuera una hora extraordinaria, bien con una hora de descanso retribuido, a disfrutar en las dos semanas siguientes, preferentemente mediante su acumulación a un descanso semanal, sin perjuicio de su retribución ordinaria.

4.—En relación con el programa de apertura de las aulas de estudio, se estará a lo establecido en su regulación específica.

Artículo 61.—Pagas extraordinarias.

El personal acogido a este Convenio percibirá tres pagas extraordinarias al año, en cuantía de una mensualidad de salario base y antigüedad, abonándose en los meses de junio, septiembre y diciembre.



En caso de ingreso o cese durante el transcurso del año, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo de servicios prestados en los doce meses anteriores, computándose la fracción de mes como unidad completa.

Artículo 62.—*Indemnizaciones por razón del servicio.*

El trabajador que por razón de servicio y por orden de la Gerencia deba desplazarse a una localidad distinta a la de su centro de trabajo, será indemnizado en las condiciones y cuantías que se fijen por tal concepto en los Presupuestos de la Universidad de Oviedo.

También será remunerada la participación en tribunales o comisiones de selección o contratación de personal, así como la docencia en cursos de formación, en los términos que se establezca en cada convocatoria.

Artículo 63.—*Compensación por vestuario.*

El personal estará obligado a llevar una indumentaria determinada para la prestación de sus servicios, por lo que percibirá, durante el primer trimestre de cada año, las cantidades que en concepto de vestuario vienen establecidas en el anexo 1 de este Convenio.

CAPÍTULO SÉPTIMO.—JUBILACIÓN E INCAPACIDAD PERMANENTE

Artículo 64.—*Edad de jubilación.*

Dentro de la política de promoción y reparto del empleo, la jubilación del Personal de Administración y Servicios será obligatoria a los 65 años.

No obstante, se podrá ampliar esta edad, cuando sea necesario para completar el período de carencia exigido para el acceso a la pensión de jubilación, o en su caso, y hasta un máximo de 70 años, para mejorar dicho período o la cuantía de la pensión hasta el 100% de su base reguladora, previo informe del Comité de Empresa.

Artículo 65.—*Jubilación anticipada y parcial.*

1.—Los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente a los 64 años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

2.—Asimismo, podrán jubilarse parcialmente, en los términos y condiciones establecidos legalmente, sin perjuicio de las mejoras que puedan negociarse entre la Gerencia y el Comité de Empresa y/o las Secciones Sindicales, y ésta se contemplará en términos similares a la del personal laboral del Principado de Asturias.

Artículo 66.—*Indemnización por jubilación e incapacidad permanente.*

En caso de jubilación o incapacidad permanente, con extinción del contrato de trabajo, el trabajador del PAS que tenga al menos diez años de antigüedad reconocida en la Universidad de Oviedo percibirá una compensación por el importe íntegro de tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los referidos diez años.

En caso de fallecimiento, los herederos del trabajador tendrán derecho a la misma compensación que le correspondería al trabajador.

TÍTULO III.—PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

CAPÍTULO PRIMERO.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 67.—*Funciones del PDI.*

1.—El PDI laboral desempeñará, en la jornada de trabajo establecida, las actividades académicas que le son propias: docentes, investigadoras, de gestión y coordinación, y de transferencia del conocimiento.

2.—La docencia comprende la preparación e impartición de clases, la realización de actividades dirigidas consideradas en los planes de estudio, la preparación de materiales docentes, la preparación, realización y corrección de exámenes, así como cualquier otra actividad relacionada directamente con la enseñanza.

3.—El profesorado contratado con título de doctor tendrá plena capacidad investigadora, constituyendo, la investigación, un derecho y un deber del personal docente.

La Universidad de Oviedo favorecerá la libre investigación, que se llevará a cabo principalmente en Grupos de Investigación, Departamentos e Institutos Universitarios de investigación.

4.—Las actividades formativas incluidas en el Plan de Formación de la Universidad de Oviedo serán consideradas como actividades propias del personal al que afecta este Convenio y, por lo tanto, como parte de su jornada.

Artículo 68.—*Adscripción de las plazas.*

Las plazas de Personal Docente e Investigador se adscribirán a uno de los Departamentos existentes en la Universidad de Oviedo, correspondiendo la denominación de las plazas a alguna de sus Áreas de Conocimiento.

Artículo 69.—*Relación de puestos de trabajo.*

1.—La relación de puestos de trabajo (RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, y se crean, modifican y suprimen los puestos de trabajo, de acuerdo con el artículo 70 de la Ley Orgánica de Universidades (LOU).

2.—A tales efectos y en cumplimiento de la legislación vigente, el Rectorado someterá a la consideración del Comité de Empresa, para su negociación, los criterios generales relacionados con los sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y con los planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

3.—La Universidad de Oviedo enviará al Comité de Empresa la relación de plazas que se vayan a convocar a concurso público, para recabar el informe preceptivo.

4.—Se comunicará periódicamente al Comité de Empresa la relación de los cambios producidos en la RPT que afecten a la plantilla en régimen laboral y que se aprueben en Consejo de Gobierno de la Universidad, debidos a creación, modificación o eliminación de puestos de trabajo.

5.—La RPT incluirá como mínimo:

- El código del puesto y su denominación.
- La adscripción a categorías profesionales.
- El sistema de provisión.
- Los complementos salariales inherentes al puesto.
- Los requisitos específicos para su desempeño, en su caso.

CAPÍTULO SEGUNDO.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y SUSTITUCIONES

Artículo 70.—*Categorías profesionales y modalidades de contratación.*

1.—Conforme a la Legislación vigente, la Universidad de Oviedo podrá contratar personal docente y/o investigador en régimen laboral bajo las siguientes categorías:

- a) Personal docente e investigador ordinario:
 - Ayudantes.
 - Profesores Ayudantes Doctores.
 - Profesores Colaboradores.
 - Profesores Contratados Doctores.
 - Profesores Asociados.
 - Profesores Visitantes.
 - Profesores Asociados de Ciencias de la Salud.
- c) Contratos de sustitución o interinidad.
- c) Personal investigador contratado en programas o para proyectos específicos:

La Universidad de Oviedo podrá contratar igualmente personal al amparo de programas y ayudas para la formación docente e investigadora, para la incorporación de doctores e investigadores, así como para el desarrollo de proyectos docentes o de investigación, que se regirán preferentemente por su regulación y convocatoria específicas, en su caso, y, supletoriamente, por lo dispuesto en este Convenio.

Artículo 71.—*Dedicación docente.*

1.—El Profesorado contratado en régimen laboral tendrá la siguiente dedicación docente máxima por año académico:

- a) Profesor Contratado Doctor, Profesor Colaborador y Profesor Ayudante Doctor: 240 horas lectivas y 180 horas de tutorías o asistencia al alumnado.
- b) Ayudante: colaborará en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales.
- c) Profesor Asociado:
 - Con dedicación de 6 horas: 180 horas lectivas y 180 horas de tutorías o asistencia al alumnado.
 - Con dedicación de 5 horas: 150 horas lectivas y 150 horas de tutorías o asistencia al alumnado.
 - Con dedicación de 4 horas: 120 horas lectivas y 120 horas de tutorías o asistencia al alumnado.
 - Con dedicación de 3 horas: 90 horas lectivas y 90 horas de tutorías o asistencia al alumnado.

2.—Sobre esta dedicación se aplicarán las reducciones que correspondan por investigación, desempeño de cargo académico y funciones sindicales o de representación del personal, sin que sean acumulables unas y otras.

3.—En lo posible, se procurará la distribución equitativa y promediada de la dedicación docente entre los profesores del área.

4.—Con carácter excepcional, y, en su caso, voluntario y retribuido, y atendiendo a las necesidades docentes, podrán superarse los referidos límites.

Artículo 72.—*Profesores asociados.*

Los profesores asociados podrán tener las siguientes categorías:

- Tipo 1, si tienen la licenciatura o grado.
- Tipo 2, si tienen la suficiencia investigadora o el diploma de estudios avanzados.
- Tipo 3, si tienen el grado de doctor.

Artículo 73.—*Contratos de sustitución o interinidad*

1.—La Universidad de Oviedo podrá celebrar contratos de sustitución o interinidad en los siguientes supuestos:

- a) Por sustitución del personal docente e investigador que deje vacante su puesto de trabajo con carácter temporal y con derecho de reserva, así como para cubrir reducciones de jornada o de docencia de carácter temporal.
- b) Por interinidad, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura ordinaria.

2.—En los supuestos de sustitución previstos en el apartado 1.a) anterior, el contrato deberá identificar al profesor sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del profesor sustituido o el de otro profesor que pase a desempeñar el puesto de aquel.

En estos casos, la duración del contrato será el tiempo que dure la ausencia del profesor sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo o la reducción de su jornada o carga docente.

3.—En el supuesto de interinidad previsto en el apartado 1.b) anterior, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura ordinaria se producirá tras el proceso de selección o promoción.

En este caso, la duración del contrato será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura ordinaria del puesto, debiéndose proceder a la convocatoria o inicio de tal proceso en el plazo máximo de tres meses desde la ocupación interina del puesto.

4.—La selección y contratación de personal docente e investigador para sustitución o interinidad seguirá los trámites establecidos para los concursos de contratación de Profesores Ayudantes Doctores.

5.—El contrato de sustitución o interinidad podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, según la jornada del profesor sustituido o el puesto pendiente de cobertura ordinaria sea a tiempo completo o parcial.

No obstante, también podrá celebrarse a tiempo parcial en caso de sustitución por reducción de la jornada o de la carga docente.

6.—La retribución del personal docente e investigador contratado por sustitución o interinidad será la equivalente a la de los Profesores Colaboradores.

7.—El contrato del personal docente e investigador por sustitución o interinidad se extinguirá por las causas previstas legalmente.

No obstante, en el caso de que se produzca la extinción de la relación del profesor sustituido y para evitar perjuicios a los estudiantes, el contrato de sustitución se prolongará hasta la finalización de las obligaciones docentes de aquel en el curso académico vigente.

Artículo 74.—*Sustituciones urgentes*

1.—Cuando se produzcan ausencias o vacantes no previstas y las necesidades docentes aconsejen la inmediata cobertura del puesto mientras se desarrolla el concurso previsto en el artículo anterior y hasta que finalice, o cuando se prevea que la duración de este concurso va a ser superior a la de la vacante o ausencia, se podrán seguir las siguientes actuaciones:

- a) En caso de que haya habido un concurso anterior para la cobertura de plazas de profesorado en régimen laboral en el Área de conocimiento afectada por la vacante, se podrá llamar al candidato mejor puntuado, según la propuesta de la Comisión de Selección.
- b) En caso de que existan en el Área afectada Profesores Asociado a tiempo parcial con una dedicación docente pactada inferior a la máxima, se les podrá ofrecer la posibilidad de incrementar su jornada, mediante la novación voluntaria de su contrato.
- c) También se podrá ofrecer a los demás Profesores del Área afectada, por el orden establecido para la elección de docencia con carácter general, la cobertura voluntaria de la docencia vacante, como trabajo extraordinario hasta un máximo de 20 horas al mes, con la correspondiente retribución complementaria, cuantificada a razón de 60 euros cada hora.
- d) La Universidad de Oviedo también podrá convocar concursos para la elaboración de bolsas de empleo temporal en las Áreas cuyas circunstancias dificulten la cobertura de vacantes.

2.—La Universidad de Oviedo informará al Comité de Empresa de las actuaciones anteriores.

CAPÍTULO TERCERO.—ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 75.—*Jornada y distribución del tiempo de trabajo*

1.—Los profesores podrán ser contratados a tiempo completo o parcial.

No obstante, los contratos de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor y Profesor Contratado Doctor, serán a tiempo completo. También, preferentemente, los contratos de Profesor Colaborador.

La jornada de trabajo del Personal Docente e Investigador contratado a tiempo parcial será la que corresponda de acuerdo a la dedicación fijada en su contrato.



2.—La jornada de trabajo del PDI a tiempo completo será de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. No obstante, cuando por necesidades del servicio sea precisa la realización de actividades docentes o de investigación en sábados, domingos o festivos, el descanso correspondiente se disfrutará la semana siguiente, en días en los que no existan obligaciones docentes para el personal afectado.

En caso de que las obligaciones docentes impidan el disfrute del descanso semanal correspondiente, los días no disfrutados se compensarán en el primer período no lectivo siguiente.

3.—La jornada de trabajo para el PDI comprenderá todas las actividades de docencia, investigación, formación, gestión, innovación y transferencia del conocimiento, que permita su contrato.

4.—Para el PDI con capacidad y dedicación docente e investigadora, las actividades de docencia e investigación se desglosarán de la siguiente manera:

- a) La actividad docente será la establecida en el artículo 71.
- b) La dedicación a la actividad investigadora será como mínimo de un tercio de la jornada pactada.
- c) El personal investigador en formación podrá participar, bajo la supervisión de un tutor, en tareas docentes de índole práctica, con un máximo de 60 horas anuales, siempre que se encuentre dentro de los límites de su convocatoria y programa formativo, y cuente con el acuerdo de su Consejo de Departamento.

5.—El número máximo de horas lectivas diarias será de cuatro, no pudiendo superarse las ocho horas entre el inicio de la primera y el final de la última, salvo petición o solicitud del interesado al Departamento.

Asimismo, se respetará el descanso diario de 12 horas entre una jornada y la siguiente, contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

6.—La dedicación docente podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del período lectivo, siempre que lo permita la programación general y se respeten los límites legales.

7.—Se fomentará, en la medida de lo posible, la integración de las tecnologías de la información y la comunicación en la asistencia y tutoría telemática del alumnado.

8.—La jornada del personal investigador será la que se establezca en cada caso en su correspondiente programa o convocatoria.

El horario de trabajo del personal investigador podrá experimentar las modificaciones que, por exigencias derivadas de los trabajos de investigación en curso que no admitan interrupción que incida gravemente en el desarrollo del proyecto, puedan ser establecidas por el investigador principal o Director del proyecto.

Los excesos de horas, debidamente acreditados, deberán compensarse con días libres o con la distribución irregular de la jornada, sin merma de los descansos legalmente establecidos.

Artículo 76.—*Calendario laboral.*

La Universidad consultará con la representación sindical el calendario laboral, antes del fin de cada año. Dicho calendario se hará público.

Artículo 77.—*Vacaciones.*

1.—Con carácter general, las vacaciones del PDI laboral serán de un mes natural o de veintidós días laborales por cada año completo de servicio efectivo y se disfrutarán ordinariamente en el mes de agosto.

No obstante, podrán disfrutarse en períodos diferentes, siempre que sea compatible con las obligaciones docentes, previo informe del Departamento y autorización del Vicerrectorado competente en materia de profesorado, incluso de manera fraccionada, por períodos mínimos de cinco días consecutivos.

2.—La duración de las vacaciones se verá ampliada en un día laboral al completarse quince años de antigüedad, en dos, a los veinte años, en tres, a los veinticinco, y en cuatro, a los treinta, pudiendo disfrutarse el incremento a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la referida antigüedad.

3.—Cuando coincida con el período vacacional una incapacidad temporal, este quedará interrumpido y podrá disfrutarse cuando finalice dicha situación, en los términos previstos en el epígrafe anterior.

4.—Se permite acumular el período de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, incluso cuando hubiese terminado el año natural.

5. Durante los períodos no lectivos de Navidad y Semana Santa, se tendrá derecho a cinco y tres días laborables consecutivos de descanso, respectivamente.

CAPÍTULO CUARTO.—PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 78.—*Permisos causales retribuidos.*

1.—El PDI laboral de la Universidad de Oviedo, previo aviso y justificación, podrá, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 79, ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales consecutivos en caso de matrimonio que podrán distribuirse antes y después de su celebración.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo.

- c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En caso de enfermedad terminal de padres, cónyuge o hijo, previo aviso y justificación, el personal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, mientras subsista la situación, hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30. En este segundo período no se devengará retribución.

- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

2.—Los permisos devengados por razón de matrimonio o relación conyugal, se entenderán referidos igualmente a las relaciones de pareja formalizadas en el correspondiente Registro Público.

Artículo 79.—Permisos y reducciones de jornada por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

El PDI laboral de la Universidad de Oviedo disfrutará igualmente de los permisos y reducciones de jornada establecidos en la normativa laboral por motivos de nacimiento prematuro o con hospitalización, lactancia, parto y maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, guarda legal de menores de doce años o de personas en situación de discapacidad, atención de familiares enfermos o dependientes, y violencia de género.

Artículo 80.—Permisos por asuntos particulares.

El PDI laboral de la Universidad de Oviedo tendrá derecho a 10 días anuales de permiso de libre disposición por asuntos particulares. Al cumplir el sexto trienio de antigüedad se concederán dos días adicionales y después del octavo se concederá un día adicional por cada trienio cumplido desde entonces.

Salvo que no sea posible, estos permisos deberán solicitarse con, al menos, 10 días de antelación respecto de la fecha para la que se pretenda su concesión, debiendo autorizarse por el Vicerrectorado competente en materia de profesorado, siempre que se garantice la cobertura de las obligaciones docentes.

El personal que no llegue a prestar servicios durante el año completo o que tenga una jornada inferior a la ordinaria, disfrutará de un número de días de permiso por asuntos particulares proporcional al tiempo de servicios o a su jornada.

Artículo 81.—Permisos por razones docentes o investigadoras y licencias sin sueldo.

El PDI laboral de la Universidad de Oviedo con contrato indefinido tendrá derecho a los mismos permisos por razones docentes o investigadoras, incluidos los permisos sabáticos, así como a las licencias no retribuidas, que el personal docente e investigador funcionario.

CAPÍTULO QUINTO.—RETRIBUCIONES

Artículo 82.—Conceptos retributivos.

1.—Retribuciones básicas:

- Sueldo.
- Antigüedad (trienios).
- Pagas extraordinarias.

2.—Retribuciones complementarias:

- Complemento de destino.
- Complementos específicos: general y singular.
- Complementos de productividad: docente, investigadora y de gestión.
- Complemento de Doctorado.

3.—Indemnizaciones por razón del servicio (no salariales).

4.—Las cuantías reconocidas por los anteriores conceptos se establecen en el anexo 2 del presente Convenio, y se actualizarán anualmente en los términos previstos en las Leyes de Presupuestos.

Artículo 83.—Sueldo.

El sueldo es la retribución que se percibe mensualmente en función de la categoría y régimen de dedicación del puesto desempeñado, siendo su cuantía la establecida en el anexo 2.

Artículo 84.—*Antigüedad (trienios).*

1.—El Personal Docente e Investigador contratado en régimen laboral con dedicación a tiempo completo o a tiempo parcial, percibirá en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios prestados en el ámbito docente e investigador de la Universidad de Oviedo, una cantidad igual a la percibida por los funcionarios de los cuerpos universitarios con las mismas dedicaciones.

2.—Para el cómputo de la antigüedad, se considerarán igualmente, los servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera Administraciones Públicas, en calidad de personal funcionario, de carrera o interino, estatutario o laboral.

3.—La antigüedad empezará a devengarse a partir del día uno del mes siguiente a su cumplimiento.

Artículo 85.—*Pagas extraordinarias.*

Serán dos al año y se devengarán en los meses de junio y diciembre, por el importe integro de de una mensualidad de sueldo, trienios, complemento de destino y complemento específico.

Artículo 86.—*Complemento de destino.*

Es una cantidad que se corresponde al grado de cualificación exigido para la plaza ocupada.

Artículo 87.—*Complemento específico.*

Es aplicable al personal docente e investigador contratado con dedicación a tiempo completo.

- a) Componente general.
- b) Componente singular, por el desempeño de cargos académicos:

El Personal Docente e Investigador contratado, con dedicación a completo, que desempeñe cargos académicos, percibirá como complemento retributivo la misma cuantía que la reconocida para el personal funcionario por el desempeño de tales cargos.

Artículo 88.—*Complemento de productividad.*

El Personal Docente e Investigador contratado, con dedicación a tiempo completo, tendrá derecho a los siguientes complementos de productividad, en las mismas cuantías que las percibidas por los funcionarios de los cuerpos universitarios:

- a) Complemento autonómico retributivo adicional ligado a méritos docentes: está dirigido a estimular y reconocer la calidad en la docencia y las actividades docentes realizadas por el profesorado.
- b) Complemento autonómico retributivo adicional ligado a méritos de investigación: está dirigido a estimular y reconocer la calidad de la investigación realizada por el profesorado de la Universidad de Oviedo.
- c) Complemento autonómico retributivo ligado a méritos de gestión: podrán percibir este complemento adicional los profesores que hayan desempeñado tareas de gestión, ocupando cargos de gobierno unipersonales en la Universidad de Oviedo.

Artículo 89.—*Complemento de Doctorado.*

Los Ayudantes y Profesores Colaboradores que obtengan el grado de Doctor, percibirán un complemento de Doctorado.

Artículo 90.—*Indemnizaciones por razón del servicio.*

El personal docente e investigador contratado tendrá derecho a percibir indemnizaciones por gastos de viaje, alojamiento y manutención, en las mismas condiciones y cuantías que se establezcan en los presupuestos de la Universidad de Oviedo para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

Artículo 91.—*Recibo de salario.*

La Universidad está obligada, en los pagos periódicos, a entregar un recibo individual justificativo, conforme a la normativa vigente.

Artículo 92.—*Retribuciones de los Profesores Visitantes.*

La retribución de los Profesores Visitantes será determinada por la Universidad de Oviedo para cada caso concreto, no pudiendo exceder, en cómputo anual, del doble de la retribución que corresponde a un Catedrático de Universidad a tiempo completo, sin trienios y complemento específico por méritos docentes, complemento de productividad ni otros complementos adicionales.

Artículo 93.—*Participación en proyectos y contratos.*

El Personal Docente e Investigador contratado en la Universidad de Oviedo podrá participar los trabajos de colaboración con otras entidades o personas físicas previstos en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades y percibir las cuantías que procedan.

CAPÍTULO SEXTO.—FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 94.—*Disposiciones generales.*

La Universidad de Oviedo fomentará las medidas que permitan el perfeccionamiento profesional y académico de su Personal Docente e Investigador contratado en régimen laboral, reconociendo las situaciones que faciliten su presencia en otras Universidades e instituciones docentes e investigadoras.

En materia de formación relacionada con riesgos laborales se estará en lo previsto a su normativa específica.

Artículo 95.—*Plan de formación.*

1.—La Universidad, a través del Vicerrectorado competente y con la participación del Comité de Empresa, elaborará anualmente un plan de formación del profesorado.

A tal efecto, el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) elaborará una propuesta, para la que recabará informe del Comité de Empresa sobre las necesidades de formación y demandas docentes del PDI laboral.

2.—Específicamente, el Plan deberá contemplar la oferta de un curso para formación docente de los profesores noveles, determinando los profesores que deberán cursarlo obligatoriamente.

3.—Las horas invertidas en las actividades formativas de este Plan se computarán como jornada de trabajo efectivo.

Artículo 96.—*Movilidad formativa.*

La Universidad fomentará la movilidad del PDI laboral, incentivándola en función de las disponibilidades presupuestarias existentes.

TÍTULO IV.—DISPOSICIONES COMUNES AL PAS Y AL PDI

CAPÍTULO PRIMERO.—SUSPENSIONES Y EXCEDENCIAS

Artículo 97.—*Suspensión del contrato.*

1.—Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo del personal laboral de la Universidad de Oviedo podrá suspenderse en los siguientes supuestos y condiciones:

- Incapacidad temporal con derecho a una mejora sobre el subsidio de Seguridad Social, a cargo de la Universidad, hasta el 100% de la retribución.
- Incapacidad permanente que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, siempre que sea superior a un año, de menores de seis años.

La suspensión por adopción o acogimiento se reconocerá igualmente en relación con los mayores de seis años, menores de edad, cuando por razones de discapacidad, o por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, conforme a lo acreditado por los servicios sociales competentes y en los términos establecidos legalmente.

- Privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria firme. Al término de esta situación, el trabajador deberá solicitar la reincorporación a su puesto en el plazo de un mes.
- Suspensión de empleo y sueldo, por sanción disciplinaria, con una duración máxima de seis años.
- Suspensión cautelar de empleo y sueldo, durante la tramitación de un expediente disciplinario, con una duración máxima de seis meses.
- Fuerza mayor temporal.
- Ejercicio legal del derecho de huelga.
- La trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo durante un período máximo de seis meses.

No obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2.—La suspensión del contrato exime de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, manteniéndose, no obstante, la reserva del puesto y el cómputo de la antigüedad.

Artículo 98.—*Excedencias forzosas.*

1.—Podrá solicitarse la excedencia forzosa para el desempeño de cargos públicos o sindicales, electivos o de libre designación, de carácter temporal.



2.—También podrá solicitarse la excedencia forzosa para el desempeño de puestos públicos o asociativos, electivos o de libre designación, de carácter temporal, que impidan o sean incompatibles con la prestación de servicios, así como para el desarrollo temporal de actividades de cooperación internacional que supongan expatriación.

3.—Durante la excedencia forzosa el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, debiendo solicitarse el reingreso dentro del mes siguiente al cese de la causa de la excedencia.

Artículo 99.—*Excedencias por motivos familiares.*

1.—Los trabajadores tendrán derecho a la excedencia por cuidado de hijos o menores acogidos, con una duración máxima de tres años, a contar desde el nacimiento o desde la constitución de la adopción o el acogimiento, o en su caso, desde la finalización de las correspondientes suspensiones o permisos por maternidad, lactancia, riesgo durante la lactancia natural, paternidad, adopción o acogimiento.

2.—También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3.—Durante las excedencias por motivos familiares, se suspenderán las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, manteniéndose, no obstante, la reserva del puesto y el cómputo de la antigüedad, así como el derecho a la asistencia a cursos de formación, debiendo solicitarse el reingreso dentro del mes siguiente al cese de la causa de la excedencia.

Artículo 100.—*Excedencias voluntarias.*

1.—Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Universidad tienen derecho a que se le reconozca la excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de seis años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2.—Tendrán derecho a la excedencia voluntaria por motivos de reagrupación familiar, con una duración mínima de un año, los trabajadores cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad, por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionario o como personal laboral fijo en el sector público, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.

3.—Podrá solicitarse igualmente la excedencia voluntaria, sin exigirse un año de antigüedad en la Universidad, cuando se derive del acceso a otro puesto de trabajo y de la aplicación del régimen de incompatibilidades en el empleo público.

4.—El trabajador en situación de excedencia voluntaria tendrá derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produzcan en su categoría o en una similar.

A tal efecto y una vez que solicite el reingreso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría laboral y especialidad o en una similar. Si, no existiendo vacante en su misma o similar categoría, la hubiera en una inferior de su especialidad, podrá optar por ocuparla o por esperar la existencia de una vacante de la suya o similar. Si subsistiese vacante el puesto ocupado con anterioridad a la excedencia, tendrá derecho a reingresar en dicho puesto.

CAPITULO SEGUNDO.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 101.—*Faltas disciplinarias.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por Resolución del Rector de la Universidad, como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones laborales y de servicio, de acuerdo con la tipificación y graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente título y en el Estatuto Básico del empleado Público.

1.—Se considerarán faltas leves:

1.1.—El incumplimiento injustificado del horario o la jornada de trabajo, cuando no suponga una falta grave.

1.2.—La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

1.3.—El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones, así como el incumplimiento de cualquiera de sus deberes y obligaciones, cuando no suponga una falta grave o muy grave.

2.—Se considerarán faltas graves:

2.1.—La falta de obediencia a las órdenes de trabajo de sus superiores y autoridades.

2.2.—El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo o puesto.

2.3.—Las conductas constitutivas de delito relacionadas con el servicio o que causen daño a la Universidad o a los administrados.

2.4.—Causar daños graves en los locales, material o documentos de la Universidad.

2.5.—Intervenir en un procedimiento administrativo cuando concurra una causa legal de abstención.

2.6.—La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando no constituya una falta muy grave.

2.7.—La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del servicio y no constituya falta muy grave.



2.8.—No guardar la debida confidencialidad respecto de los asuntos que se conozcan por razón del servicio, cuando cause perjuicio a la Universidad o se utilice en provecho propio, así como la utilización o difusión indebidas de datos protegidos, cuando no constituya una falta muy grave.

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

2.10.—El incumplimiento injustificado del horario o la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de diez horas al mes.

2.11.—Tres faltas injustificadas de asistencia en un período de tres meses.

2.12.—La grave perturbación del servicio.

2.13.—El atentado grave a la dignidad de los compañeros o de la Universidad.

2.14.—La grave falta de consideración con los administrados.

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

2.16.—El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad en el trabajo, y prevención de riesgos laborales, establecidas por la Universidad, cuando de ellas se puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física del propio trabajador o de terceros.

2.17.—La simulación de enfermedad o accidente.

2.18.—Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones laborales o de servicio.

3.—Se considerarán faltas muy graves:

3.1.—El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución, a el Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias y a los Estatutos de la Universidad de Oviedo, en el desempeño del servicio.

3.2.—Toda actuación que suponga una discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

3.3.—El abandono del servicio, así como no hacerse cargo de las tareas o funciones que se tengan encomendadas, sin causa justificada.

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

3.5.—La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que se tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

3.6.—El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

3.7.—La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

3.8.—La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

3.9.—La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

3.10.—La obstaculización al ejercicio de los derechos fundamentales o las libertades públicas, en especial a los derechos de libertad sindical y huelga.

3.11.—El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales, mínimos o de mantenimiento en caso de huelga.

3.12.—El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

3.13.—La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de la Asamblea Legislativa del Principado de Asturias.

3.14.—El acoso laboral.

3.15.—El incumplimiento injustificado del horario o la jornada de trabajo que, acumulado, suponga más de veinte horas al mes.

3.16.—Tres faltas injustificadas de asistencia en un período de un mes o seis días en tres meses.

3.17.—También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en las Leyes de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa del Principado de Asturias, así como las causas de despido disciplinario previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 102.—*Sanciones.*

1.—En función de la calificación de las faltas, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Por faltas leves:
 - Apercibimiento.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, por período máximo de un año.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
 - Traslado forzoso, sin derecho a indemnización, por un período máximo de seis meses.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de seis meses hasta un máximo de seis años.
 - Traslado forzoso, sin derecho a indemnización, de seis meses a tres años.
 - Despido disciplinario.

2.—El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, el grado de participación, así como el abuso de autoridad.

3.—En caso de que el despido disciplinario sea calificado judicialmente como improcedente, el trabajador optará entre la indemnización o la readmisión.

Artículo 103.—*Prescripción de las faltas y sanciones.*

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves, a los 2 años y las leves, a los 6 meses.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde su comisión, o desde el cese de su comisión, cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 104.—*Procedimiento disciplinario.*

1.—Con carácter previo a la imposición de una sanción disciplinaria se dará audiencia al interesado.

2.—La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá la tramitación previa de un expediente disciplinario, que se incoará por resolución del Rector, de oficio o previa comunicación o denuncia, cuando tenga conocimiento de conductas o hechos que puedan ser constitutivos de falta.

Con carácter previo a la incoación del expediente podrá acordarse un trámite de información reservada, y, en su caso, el archivo de las actuaciones.

En la resolución de incoación de procedimiento, que será notificada al interesado y al Comité de Empresa, se nombrará un instructor, que ordenará la práctica de las pruebas y actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos y para la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. El instructor podrá proponer el nombramiento de un Secretario para que le auxilie en la tramitación del expediente.

A la vista de lo actuado, el instructor formulará un pliego de cargos, en el que se expondrán los hechos y faltas imputados, dándose traslado del mismo al interesado y al Comité de Empresa, con un plazo de quince días para alegaciones e informe. A tal efecto, se pondrá a disposición del interesado el expediente tramitado y la documentación obrante en el mismo.

Transcurrido este plazo y realizadas, en su caso, las diligencias probatorias propuestas por el interesado, el instructor formulará una propuesta de resolución, que se notificará al mismo para que en el plazo de ocho días pueda alegar lo que considere conveniente para su defensa.

La propuesta de resolución, con todo lo actuado, se remitirá posteriormente al Rector, que resolverá el archivo del expediente o la imposición de la sanción que corresponda.

El procedimiento disciplinario caducará a los seis meses desde su incoación, salvo interrupción imputable al sujeto a expediente.

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

Artículo 105.—*Suspensión provisional.*

1.—El instructor del procedimiento podrá proponer razonadamente al Rector la suspensión provisional o cautelar de funciones del trabajador, durante la tramitación del expediente disciplinario.

Esta suspensión no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado.

2.—Durante la suspensión provisional el trabajador tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones básicas.

Si la suspensión provisional se eleva a definitiva, como sanción de suspensión de empleo y sueldo, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla.

En caso contrario, si la suspensión provisional no llega a convertirse en sanción definitiva, la Universidad deberá restituir al trabajador la diferencia entre la retribución realmente percibida y la que debería haber percibido de no encontrarse en tal situación.



3.—El tiempo de permanencia en suspensión provisional se computará, en su caso, para el cumplimiento de la suspensión definitiva.

En caso contrario, cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, salvo que se imponga otra sanción que lo impida, así como el reconocimiento de todos los derechos económicos y de otra índole que procedan desde la fecha de suspensión.

Artículo 106.—*Disposiciones comunes.*

1.—El trabajador que indujera a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que ellos.

2.—También incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriera las faltas consumadas graves o muy graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Universidad o los ciudadanos.

3.—Los superiores que toleren o encubran faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Universidad y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

4.—En los casos de infracciones en el cumplimiento de horario y jornada, procederá el descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar.

CAPÍTULO TERCERO.—PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 107.—*Principios generales.*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas preventivas que se adopten.

Los derechos de formación, información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en el caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 108.—*Acción y políticas preventivas.*

1.—La implicación en el cumplimiento y difusión de las políticas de prevención de riesgos laborales es responsabilidad de todos los integrantes de la comunidad universitaria.

La Universidad de Oviedo garantizará la formación e información necesaria en materia preventiva, así como la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria en todos los aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales que puedan afectarles.

2.—La Universidad de Oviedo dispondrá los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar las actividades preventivas.

Los responsables y promotores de cada una de las actividades universitarias velarán por que se desarrollen en condiciones adecuadas de seguridad, salud y protección del medioambiente.

3.—La actividad preventiva será objeto de planificación mediante un Plan de Prevención de Riesgos Laborales elaborado por la Universidad de Oviedo y permanentemente actualizado, que se realizará desde una perspectiva de seguridad integrada en la actividad universitaria, así como en las políticas de calidad, medio ambiente y recursos humanos.

Asimismo, se establecerán mecanismos de control preventivo en el diseño y desarrollo de cualquier actividad universitaria que pueda comportar un riesgo, y se realizarán auditorías u otros medios de control que permitan comprobar la implantación de la política preventiva en los distintos niveles de gestión de la Universidad de Oviedo.

Artículo 109.—*Delegados de Prevención, y Comité de Seguridad y Salud.*

1.—La participación de los trabajadores en las materias relacionadas con la seguridad y la salud laboral se articulará a través de los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con las siguientes precisiones:

- a) La presidencia del Comité de Seguridad y Salud la ostentará el Rector, o la persona del equipo rectoral en quien expresamente delegue.
- b) La presidencia del Comité de Seguridad y Salud informará al Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo de las propuestas de carácter estratégico que apruebe.
- c) En su condición de servicio técnico especializado, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales asistirá a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

2.—La Universidad velará para que los representantes designados para el Comité de Seguridad y Salud reflejen la diversidad de colectivos existentes entre su personal.

Artículo 110.—*Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.*

1.—El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Oviedo tendrá carácter interdisciplinario, y sus integrantes se dedicarán de forma exclusiva al mismo.

2.—Su composición y actuación se ajustará a lo establecido en la normativa aplicable, con las siguientes particularidades:

- a) La presencia de un especialista (técnico) con funciones de nivel superior por cada 1000 trabajadores, así como la de las cuatro especialidades contempladas en la normativa preventiva (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada).
- b) En la vigilancia de la salud se atenderá a los acuerdos, instrucciones y directrices de las Administraciones competentes en materia de Salud Laboral.

Artículo 111.—*Vigilancia y protección de la salud.*

1.—El objetivo de la vigilancia de la salud es evaluar la adecuación del trabajador a las funciones que tiene asignadas, detectar cualquier deficiencia potencialmente relacionada con la exposición a agentes nocivos durante el trabajo, así como identificar, en su caso, eventuales enfermedades profesionales o enfermedades relacionadas con el trabajo.

2.—La vigilancia de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo con su consentimiento, salvo en los supuestos excepcionales legalmente previstos, en los que se requerirá el previo informe del Comité de Empresa. En todo caso se respetará el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de la información relacionada con su salud.

3.—Los exámenes de salud se practicarán de acuerdo con la normativa vigente y conforme a los protocolos establecidos por los organismos competentes, en los siguientes supuestos:

- a) Se practicará un examen de salud obligatorio, previo a la contratación, en aquellos supuestos en que los riesgos del puesto de trabajo puedan dar lugar a una enfermedad profesional.
- b) Se practicará un examen de salud periódico específico al personal cuya actividad lo requiera de acuerdo con la normativa vigente.
- c) Se practicará un examen de salud al personal, cuando se asignen tareas específicas con nuevos riesgos para la salud o cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo.
- d) Se practicará un examen de salud al personal que reanude el trabajo tras un período de ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir su eventual origen profesional y recomendar acciones apropiadas para su protección.

4.—El tiempo empleado en el examen de salud será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

5.—El personal del Servicio de Prevención orientará a los trabajadores en la prevención de los aspectos de su salud que puedan estar relacionados con el desarrollo de su labor profesional, con el fin de recomendar una acción apropiada para proteger su seguridad y salud.

6.—Como consecuencia de los exámenes de salud o de cualquier otra actuación solicitada por el trabajador, debidamente objetivada, se podrán formular recomendaciones sobre:

- a) Modificaciones de condiciones, equipos y medio de trabajo.
- b) Protección de grupos vulnerables que por sus características presentan riesgos específicos (embarazo y lactancia, enfermedades crónicas, discapacidad, etc.).

7.—La Universidad de Oviedo se compromete al mantenimiento de los programas de prevención y promoción de la salud actualmente vigentes, en materia de deshabituación del tabaco, vacunación antitetánica, prevención del cáncer prostático o detección de patología ginecológica, así como al impulso de otros que resulten prioritarios.

Artículo 112.—*Situaciones de especial protección.*

1.—La protección del personal especialmente sensible se realizará conforme a lo dispuesto en la normativa preventiva, y a lo establecido en el procedimiento específico aprobado por el Comité de Seguridad y Salud.

A estos efectos se tendrán en cuenta las características personales o estado biológico conocido de los trabajadores, en especial de aquellos que tengan reconocida una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.

2.—La protección de la maternidad, tanto durante el embarazo como durante la lactancia natural, se regirá por lo establecido en la legislación vigente, así como en el procedimiento específico aprobado por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 113.—*Equipos de protección individual y ayudas ergonómicas.*

En virtud de la evaluación de riesgos realizada y sin perjuicio de las medidas de protección colectiva que procedan, la Universidad de Oviedo proporcionará a los trabajadores los equipos de protección individual y las ayudas ergonómicas que resulten pertinentes.

Artículo 114.—*Botiquín de primeros auxilios.*

En las dependencias de la Universidad que determine el Servicio de Prevención, deberá existir un botiquín de primeros auxilios y dotado con el material que resulte necesario, de conformidad con la normativa vigente y en atención al riesgo del lugar donde se ubique.

Artículo 115.—*Acoso moral en el trabajo.*

1.—Todos los trabajadores tienen derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que sea acorde con su intimidad, y con su integridad física y moral, no pudiendo estar sometidos, bajo ninguna circunstancia, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

2.—El Servicio de Prevención incluirá, entre sus protocolos, la evaluación de riesgos psicosociales, con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo y de detectar posibles situaciones que pudieran generar conductas de acoso.

3.—Con el objeto de prevenir y evitar comportamientos de acoso, el Comité de Seguridad y Salud elaborará el pertinente Protocolo de actuación, que será sometido a la aprobación del Consejo de Gobierno y que la Universidad deberá difundir entre los trabajadores.

4.—El trabajador que se considere víctima de acoso, lo pondrá en conocimiento de la Gerencia (PAS) o del Vicerrectorado competente en materia de profesorado (PDI), que valorará la puesta en marcha del Protocolo aprobado al efecto.

Artículo 116.—*Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención por las empresas contratistas.*

La Universidad instará a las empresas contratistas el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Su incumplimiento se incluirá entre las causas de denuncia del contrato firmado.

CAPÍTULO CUARTO.—ASISTENCIA, ACCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 117.—*Programas de acción social.*

1.—Tienen la consideración de acción social todas aquellas medidas, iniciativas, actividades y programas que la Universidad de Oviedo adopte, financie o preste a sus empleados y familiares, con la finalidad de mejorar sus condiciones educativas, culturales, sociales, y en general, de promover su bienestar.

2.—La Universidad de Oviedo destinará cada año a acción social la cuantía prevista a tal fin en sus presupuestos.

3.—Las modalidades, cuantía y destinatarios de los beneficios sociales se establecerán anualmente en el Programa de acción social que se apruebe a propuesta de la Comisión de acción social creada al efecto.

Artículo 118.—*Ocio, cultura y deporte.*

El personal tendrá para sí, su cónyuge, pareja de hecho y descendientes a su cargo, derecho a la utilización y disfrute de los servicios e instalaciones deportivas, informáticas, y de bibliotecas, así como enseñanza de idiomas (Casa de las Lenguas) y cursos de extensión universitaria, en las mismas condiciones que el resto de la comunidad universitaria.

Artículo 119.—*Ayudas para estudios.*

1.—El personal en activo, jubilado o en situación de incapacidad permanente, tendrá derecho para sí, su cónyuge, pareja de hecho y descendientes a su cargo, a una ayuda para estudios para la matrícula en enseñanzas oficiales regladas en los centros dependientes de la Universidad de Oviedo y resto de universidades públicas españolas, conforme a su normativa específica y dentro de sus disponibilidades presupuestarias.

2.—De acuerdo con la Comisión de acción social se podrá establecer un sistema de becas y ayudas complementarias al estudio (transporte, libros, movilidad, residencia, etc.).

Artículo 120.—*Escuelas infantiles.*

El personal laboral tendrá los mismos derechos de admisión y régimen económico que el resto del personal de la Universidad de Oviedo, en sus Escuelas infantiles.

Artículo 121.—*Anticipos reintegrables.*

La Universidad de Oviedo podrá conceder anticipos reintegrables al personal laboral, en los mismos términos que al personal funcionario, y conforme a lo establecido en cada convocatoria anual.

Artículo 122.—*Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social.*

1.—Durante la situación de incapacidad temporal la Universidad de Oviedo completará el subsidio que perciba el trabajador hasta completar el 100% de su retribución mensual.

2.—En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por razón de violencia de género, la Universidad de Oviedo completará la correspondiente prestación por desempleo hasta el 100% de la retribución mensual de la víctima.

En caso de reducción de la jornada por esta causa y siempre que no supere el 50% de la misma, la Universidad de Oviedo mantendrá la retribución completa anterior, durante un plazo máximo de 12 meses.

Artículo 123.—*Jubilación anticipada.*

Los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente a los 64 años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

CAPÍTULO QUINTO.—DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 124.—*Derechos sindicales de los trabajadores.*

- 1.—Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer libremente en el centro de trabajo sus opiniones, sin perturbar el servicio.
- 2.—Todo trabajador podrá ser elector y elegible en los procesos de elección de los cargos de representación del personal, siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.—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, así como de representación del personal, siempre que haya sido formalmente convocado y coincidan con su jornada y horario de trabajo. Para el uso de este derecho se dará comunicación a la Gerencia (PAS) o al Vicerrectorado competente en materia de profesorado (PDI) con cuarenta y ocho horas de antelación, aportando la correspondiente convocatoria o citación, cuando sea posible.

Artículo 125.—*Asamblea de trabajadores.*

- 1.—Los trabajadores tienen derecho de reunión o asamblea, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser convocados al efecto por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20 por ciento de la plantilla.
- 2.—En el caso de estar negociándose un Convenio Colectivo, podrán reunirse dentro del horario de trabajo, con un límite de seis horas en el período de un mes, y con sólo veinticuatro horas de preaviso.

Artículo 126.—*Crédito horario.*

- 1.—Sin perjuicio de lo establecido en la normativa laboral, los representantes legales o sindicales de los trabajadores podrán acordar la acumulación de su crédito horario sindical en uno o varios de ellos, comunicándolo a la Gerencia (PAS) o al Vicerrectorado competente en materia de profesorado (PDI).
- 2.—A este respecto y en tanto no se renegocie, se mantendrá la vigencia del "Pacto en materia de dispensa laboral por razones sindicales", suscrito con los Sindicatos UGT, CCOO, SIPU, CSI, CSIF y CEMSATSE, el 5 de julio de 1999.

Artículo 127.—*Secciones Sindicales.*

- 1.—Los trabajadores afiliados a cualquier Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales en la Universidad de Oviedo, en los términos previstos en sus Estatutos.
- 2.—Los representantes de las Secciones Sindicales tendrán las mismas garantías, en caso de expediente disciplinario, que la Ley reconoce a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, y este derecho les será aplicable hasta un año después de la extinción de su mandato, en los términos previstos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 128.—*Delegados Sindicales.*

- 1.—Se reconoce el derecho de las organizaciones sindicales que hayan constituido una Sección sindical en la Universidad de Oviedo, a ser representadas por Delegados sindicales, en los términos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- 2.—Sin perjuicio de los derechos que les sean reconocidos legalmente, los Delegados sindicales tendrán, igualmente, los siguientes:
 - Derecho a la libre difusión en la Universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones, cuando sean de interés para los afiliados al Sindicato o para los trabajadores en general.
 - Derecho de reunión en los locales de la Universidad, en las mismas condiciones establecidas para las Asambleas de los trabajadores.
 - Derecho a ser informados de los asuntos que afecten al personal de la Universidad, en los mismos términos que los establecidos legalmente respecto de la representación unitaria, debiendo observar igualmente el obligado sigilo profesional.
 - Asimismo, tendrán las mismas garantías de los representantes unitarios.

Artículo 129.—*Medios y locales.*

Sin perjuicio de los derechos y facilidades que les correspondan a los órganos de representación unitaria del personal, las Secciones sindicales de los Sindicatos más representativos o de los que tengan presencia en los referidos órganos de representación unitaria, tendrán derecho a un local adecuado para el desarrollo de su actividad sindical, así como a un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

Igualmente, podrán utilizar la página web y el correo electrónico corporativos como plataforma de información o enlace, en los términos que acuerden con la Gerencia.

Artículo 130.—*Descuento de la cuota sindical.*

La Universidad de Oviedo descontará en la nómina mensual de los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los órganos de representación del personal, el importe de la cuota sindical que corresponda, a requerimiento de los mismos, y previa presentación de las órdenes de descuento individuales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.—*Denominaciones.*

Todas las denominaciones personales referidas en género masculino se entenderán hechas indistintamente en género femenino, según el sexo de las personas a las que afecten.

Disposición adicional segunda.—*Sustitución de complementos salariales del PAS.*

Los complementos salariales contemplados en el presente Convenio en relación con el Personal de Administración y Servicios, sustituyen íntegramente a los de igual o análoga denominación u objeto previstos en el Convenio estatal de Universidades públicas de 1990.

Disposición adicional tercera.—*Programa de intercambio de vacaciones del PAS.*

La Universidad, a través de la Comisión de intercambio de vacaciones del Personal de Administración y Servicios, participará en el Programa de intercambio de vacaciones existente entre las distintas Universidades españolas, ofertando las plazas de sus Colegios y Residencias, en función de su disponibilidad.

Disposición adicional cuarta.—*Adaptación de figuras de profesorado.*

La Universidad de Oviedo estudiará las posibilidades de adaptación del profesorado contratado no previsto en el presente Convenio y actualmente existente, a las figuras contempladas en la normativa universitaria.

Disposición adicional quinta.—*Homologación retributiva del PDI.*

En la medida en que los presupuestos de la Universidad de Oviedo lo permitan, se tratará de aproximar las retribuciones complementarias de los Profesores Contratados Doctores a las del cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, y las de los Profesores Colaboradores con título de licenciado, a las del Cuerpo de Profesores Titulares de Escuela Universitaria (a extinguir).

Disposición adicional sexta.—*Promoción de los Profesores Colaboradores.*

Quienes estén contratados como Profesores Colaboradores con carácter indefinido y obtengan el título de Doctor y la evaluación positiva como Profesores Contratados Doctores, accederán directamente a esta categoría, en sus propias plazas.

Disposición adicional séptima.—*Promoción de los Ayudantes.*

En las Áreas de Conocimiento que cuenten con Ayudantes que hayan sido evaluados positivamente como Profesores Ayudantes Doctores y cuyos contratos se extingan, se procederá a la convocatoria de plazas de esta categoría, siempre que se mantengan las necesidades docentes.

Disposición adicional octava.—*Carrera profesional del PDI.*

El PDI laboral permanente tendrá derecho al régimen de carrera profesional horizontal que se establezca, en su caso, para el PDI funcionario, sin perjuicio de las adaptaciones que resulten necesarias en atención a sus diferencias y particularidades.

Disposición adicional novena.—*Planes anuales promoción del profesorado.*

La Universidad promoverá planes anuales de promoción del profesorado contratado acreditado y Planes de estabilización y funcionarización del personal contratado con el objetivo de convertirse en funcionario una vez obtenida la acreditación correspondiente de acuerdo con las previsiones que establezca el Estatuto del PDI.

Disposición adicional décima.—*Complementos PDI de peligrosidad y nuevas tecnologías.*

La administración universitaria en los próximos seis meses estudiará la casuística de determinados puestos de trabajo del Personal Docente Investigador en los que pudieran concurrir condiciones de peligrosidad, toxicidad y uso de nuevas tecnologías.

Disposición adicional undécima.—*Plan de igualdad.*

La Comisión Paritaria estudiará la inclusión como parte del convenio del Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo, una vez que éste sea aprobado por los órganos competentes.

Disposición adicional duodécima.—*Cumplimiento de convenios colectivos y acuerdos.*

Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

Disposición adicional decimotercera.—*Sistemas no judiciales de solución de conflictos.*

El Reglamento interno de la Comisión Paritaria, aludido en el artículo 7.3 de este Convenio, regulará los procedimientos y plazos de actuación de esta Comisión relativos al sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los



sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.—*Recuperación de los niveles retributivos.*

De acuerdo con el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, será de aplicación la reducción del 5% en él prevista a todos los conceptos retributivos recogidos en el presente Convenio, dejando de tener efecto dicha reducción en el momento en que el citado Decreto deje de tener vigencia.

Disposición transitoria segunda.—*Complemento de homologación del PAS.*

Las cantidades actualmente devengadas por el personal de Administración y Servicios como complemento de homologación, se integrarán en el salario base.

Disposición transitoria tercera.—*Incremento del 3%.*

La Gerencia se compromete a llevar a la Mesa de Negociación del PAS Laboral el estudio de la posible aplicación del acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas sobre medidas retributivas y de oferta de empleo público para los años 2007/2009.

Disposición transitoria cuarta.—*Funcionarización.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de este convenio, la Gerencia de la Universidad de Oviedo formulará una propuesta de funcionarización voluntaria del PAS Laboral en la Mesa de Negociación de este colectivo y la correspondiente propuesta de laboralización voluntaria de funcionarios en la Mesa de Negociación del PAS funcionario para avanzar en ambos procesos de forma consensuada.

En Oviedo, a 11 de julio de 2011.

Representante por parte de la Administración,

Representante por SIPU en la Mesa General del Convenio Colectivo,

Representante por UGT en la Mesa General del Convenio Colectivo,

Representante por ACUO en la Mesa General del Convenio Colectivo,

Anexos

Anexo 1.—Tablas salariales del personal de Administración y Servicios.

Anexo 2.—Tablas salariales del personal Docente e Investigador.

Anexo 3.—Complemento de carrera profesional del personal de Administración y Servicios.

Anexo 4.—Resolución del Rector, de fecha 5 de diciembre de 2012, por la que, transitoriamente, y por imperativo legal, quedan en suspenso determinados preceptos y se modifican otros.

**ANEXO 1****RETRIBUCIONES AÑO 2010 (De 01-01-2010 a 31-05-2010)****RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL****RETRIBUCION MENSUAL**

Grupo	Salario Base	Plus de Homologación	Compl. Pel. P. y Tox.	Jefatura ó Dirección	Jor. de Mañ. ó Tarde	Compl. de Nocturn.	Compl. de Infor.(*)
I	1.647,47	169,42	329,49	247,12	247,12	411,87	438,69
II	1.387,38	151,86	277,48	208,11	208,11	346,85	219,34
III	1.226,44	141,00	245,29	183,97	183,97	306,61	109,68
IV	1.017,39	126,88	203,48	152,61	152,61	254,35	

Compl. de Antig.	Trab. Sab. D. y Fest.	Acuerdo Inform. Univers.(*)	Grupo I	773,56
36,85	50,42	(*) día	Grupo II	591,97
			Grupo III	310,82

TURNICIDAD	41,53
-------------------	-------

"Plus específico al puesto"

Almacenero	67,89
Auxiliar en Biblioteca	67,89
Dependiente	67,89
Oficial Calefactor	67,89
Oficial Calefactor-Fontanero	67,89
Oficial de Administración	67,89
Oficial de Archivo	67,89
Oficial de Oficios	67,89
Oficial de Oficios Fontanero	67,89
Of. de Oficios Obrero de Campo	67,89
Oficial de Telefonía	67,89
Recepcionista	67,89

"Complemento de Responsabilidad" (1)

Grupo I	66,56
Grupo II	66,56
Grupo III	66,56

(1) excepto aquellos puestos con plus de Jefatura

"Ad Personam" (36) (mensual) max.	900,18
"Ad Personam" (36) (mensual) max.	553,96
"Ad Personam" (36) (mensual) max.	346,24

"Complemento de Nivel"

Grupo I	205,94
Grupo II	173,42
Grupo III	153,31
Grupo IV	127,18



RETRIBUCIONES AÑO 2010 (De 01-06-2010 a 31-12-2010)

RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL

RETRIBUCION MENSUAL

Grupo	Salario Base	Plus de Homologación	Compl. Pel. P. y Tox.	Jefatura ó Dirección	Jor. de Mañ. ó Tarde	Compl. de Nocturn.	Compl. de Infor.(*)
I	1.565,10	160,95	313,02	234,77	234,77	391,28	416,76
II	1.318,01	144,27	263,60	197,70	197,70	329,50	208,37
III	1.165,12	133,95	233,02	174,77	174,77	291,28	104,20
IV	966,52	120,54	193,30	144,98	144,98	241,63	

Compl. de Antig.	Trab. Sab. D. y Fest.	Acuerdo Inform. Univers.(*)	Grupo I	Grupo II	Grupo III
35,01	47,90	(*) día	734,88	562,37	295,28

TURNICIDAD	39,45
------------	-------

"Plus específico al puesto"

Almacenero	64,50
Auxiliar en Biblioteca	64,50
Dependiente	64,50
Oficial Calefactor	64,50
Oficial Calefactor-Fontanero	64,50
Oficial de Administración	64,50
Oficial de Archivo	64,50
Oficial de Oficios	64,50
Oficial de Oficios Fontanero	64,50
Of. de Oficios Obrero de Campo	64,50
Oficial de Telefonía	64,50
Recepcionista	64,50

"Complemento de Responsabilidad" (1)

Grupo I	63,23
Grupo II	63,23
Grupo III	63,23

(1) excepto aquellos puestos con plus de Jefatura

"Ad Personam" (36) (mensual) max.	855,17
"Ad Personam" (36) (mensual) max.	526,26
"Ad Personam" (36) (mensual) max.	328,93

"Complemento de Nivel"

Grupo I	195,64
Grupo II	164,75
Grupo III	145,64
Grupo IV	120,82

CARRERA PROFESIONAL (Primer Tramo)

Grupo 1	216,75
Grupo 2	138,72
Grupo 3	91,04
Grupo 4	73,70

ANEXO 2

RETRIBUCIONES AÑO 2010

Decreto 99/2005, de 23 de septiembre, de la Consejería de Educación y Ciencia, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado laboral por la Universidad de Oviedo B.O.P.A. de 03-11-2005

PROFESORES CONTRATADOS DOCTORES

Prof. Contratado Doctor	DEDI CA CION		MENSUAL				Adic. Paga Extra	VALOR TRIENIO MES
			SUELDO	C.DESTINO		C. ESPECÍFICO		
				NIV	IMPORTE			
Prof. Contratado Doctor	TC		1.161,30		837,73	260,49	260,49	44,65

PROFESORES COLABORADORES

Prof. Colaborador	DEDI CA CION		MENSUAL				Adic. Paga Extra	VALOR TRIENIO MES
			SUELDO	C.DESTINO		C. ESPECÍFICO		
				NIV	IMPORTE			
Prof. Colaborador	TC		1.161,30		734,94	75,62	75,62	44,65

AYUDANTES DOCTORES

Prof. Ayudante Doctor	DEDI CA CION		MENSUAL				Adic. Paga Extra	VALOR TRIENIO MES
			SUELDO	C.DESTINO		C. ESPECÍFICO		
				NIV	IMPORTE			
Prof. Ayudante Doctor	TC		1.161,30		613,60	58,56	58,56	44,65

AYUDANTES (Decreto)

Ayudantes (Decreto)	DEDI CA CION		MENSUAL				Adic. Paga Extra	VALOR TRIENIO MES
			SUELDO	C. DESTINO		C. ESPECÍFICO		
				NIV	IMPORTE			
Ayudante (Decreto)	TC		929,02		439,19	40,36	40,36	44,65

PROFESORES ASOCIADOS - LOU

Profesor Asociado	DEDICACION		MENSUAL				Adic. Paga Extra	VALOR TRIENIO MES
			SUELDO	C. DESTINO		C. ESPECÍFICO		
				NIV	IMPORTE			
Tipo 1º	12		338,95		278,18			19,34
	6		169,52		139,11			9,67
Tipo 2º	12		423,70		327,17			19,34
	6		211,89		163,59			9,67
Tipo 3º	12		423,70		485,66			19,34
	6		211,89		242,80			9,67

Las pagas extraordinarias serán dos por un importe cada una de Sueldo+ Trienios+C. Destino, sumando la cuantía adicional de Paga extra (100% C. Especifico)

PROFESORES ASOCIADOS CIENCIAS DE LA SALUD - LOU

Prof. Asociado Ciencias de la Salud	DEDI CA CION		MENSUAL				Adic. Paga Extra	VALOR TRIENIO MES
			SUELDO	C. DESTINO		C. ESPECÍFICO		
				NIV	IMPORTE			
Prof. Asociado Ciencias de la Salud	6		169,52		101,38			

RETRIBUCIONES AÑO 2010

(Del 01-06-2010 al 31-12-2010)

Decreto 99/2005, de 23 de septiembre, de la Consejería de Educación y Ciencia, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado laboral por la Universidad de Oviedo B.O.P.A. de 03-11-2005

PROFESORES CONTRATADOS DOCTORES

Prof. Contratado Doctor	DEDI CA CION	MENSUAL				VALOR TRIENIO MES	Valor Trienio Extr. Dic
		SUELDO	C. DESTINO		C. ESPECÍFICO		
			NIV	IMPORTE			
Prof. Contratado Doctor	TC	1.109,05		795,85	241,66	42,65	23,98

PROFESORES COLABORADORES

Prof. Colaborador	DEDI CA CION	MENSUAL				VALOR TRIENIO MES	Valor Trienio Extr. Dic
		SUELDO	C.DESTINO		C. ESPECÍFICO		
			NIV	IMPORTE			
Prof. Colaborador	TC	1.109,05		698,20	66,02	42,65	23,98

AYUDANTES DOCTORES

Prof. Ayudante Doctor	DEDI CA CION	SUELDO	MENSUAL			VALOR TRIENIO MES	Valor Trienio Extr. Dic
			C. DESTINO		C. ESPECÍFICO		
			NIV	IMPORTE			

Prof. Ayudante Doctor	TC	1.109,05		582,92	49,82	42,65	23,98
-----------------------	----	----------	--	--------	-------	-------	-------

AYUDANTES (Decreto)

Ayudantes (Decreto)	DEDI CA CION	SUELDO	MENSUAL			VALOR TRIENIO MES	Valor Trienio Extr. Dic
			C.DESTINO		C. ESPECÍFICO		
			NIV	IMPORTE			
Ayudante (Decreto)	TC	887,22		417,23	33,69	42,65	23,98

PROFESORES ASOCIADOS - LOU

Profesor Asociado	DEDICACION		MENSUAL				VALOR TRIENIO MES	Valor Trienio Extr. Dic	
			SUELDO	C.DESTINO		C. ESPECÍFICO			
				NIV	IMPORTE				GENERAL
Tipo 1°	12		323,71			262,56		18,48	10,39
	6		161,86			131,34		9,24	5,19
Tipo 2°	12		404,64			308,69		18,48	10,39
	6		202,32			154,38		9,24	5,19
Tipo 3°	12		404,64			459,24		18,48	10,39
	6		202,32			229,64		9,24	5,19

Las pagas extraordinarias serán dos por un importe cada una de Sueldo+Trienios+C. Destino, sumando la cuantía adicional de Paga extra (100% C. Especifico)

PROFESORES ASOCIADOS CIENCIAS DE LA SALUD - LOU

Prof. Asociado Ciencias de la Salud	DEDI CA CION	SUELDO	MENSUAL			VALOR TRIENIO MES	Valor Trienio Extr. Dic
			C.DESTINO	C. ESPECÍFICO			
				NIV	IMPORTE		
Prof. Asociado Ciencias de la Salud	6	161,86		95,50			

Anexo 3

COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

ACUERDO SOBRE EL DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ha venido a impulsar el proceso de modernización de las Administraciones Públicas, reforzando el papel de las políticas de recursos humanos integradoras, en las que se combinen las estrategias de mejora de los servicios a través de la mejora del rendimiento y productividad de su personal junto a las oportunidades de progreso de la carrera profesional y administrativa de éstos. Hacer compatible los derechos de los empleados públicos con la mejora en la eficiencia de los servicios públicos que se prestan es el gran reto que se inicia sobre todo con nuestra adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior.

La Universidad de Oviedo no es ajena a todos estos cambios, los nuevos retos que se presentan para este período van a conllevar necesariamente un esfuerzo de todos: Administración y sindicatos más representativos para abordar las reformas y los cambios que la Administración universitaria necesita para adaptarse a una normativa cada vez más exigente e innovadora, pues no estamos solamente refiriéndonos al nuevo Estatuto ya citado ni a la futura Ley de Función Pública del Principado de Asturias que sin duda nos afectará, sino también a cambios de tanto calado como la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la nueva Ley de Contratos para el Sector Público y, cómo no; la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

Este proceso de adaptación y cambio debe ser aprovechado para modernizar la Administración universitaria en toda su amplitud, introduciendo métodos de gestión más eficientes que aseguren una mayor austeridad y racionalidad en el gasto público. En este proceso que implica un gran compromiso por parte del Personal de Administración y Servicios, juega un papel muy destacado la carrera profesional y la evaluación del desempeño pues es evidente que la motivación del Personal de Administración y Servicios puede mejorar sustancialmente si se asegura el éxito de una correcta evaluación del desempeño que mida no sólo su actitud sino también las tareas desarrolladas y el cumplimiento de los objetivos marcados. Si la valoración del desempeño contribuye así al desarrollo de la carrera profesional, se habrán cubierto las expectativas del nuevo Estatuto del Empleado Público. Igualmente hay que tener presente la necesidad de modificaciones en las Relaciones de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios que se llevarán a efecto a lo largo de 2009 y siguientes y que nos permitirán adaptar la Administración universitaria a principios de igualdad efectiva, mejoras de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, a la par que facilitará a la Universidad cumplir con sus objetivos.

Hasta que se produzca el desarrollo normativo del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Asturias, la Administración de la Universidad de Oviedo y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, coinciden en la necesidad de establecer un modelo que permita al Personal de Administración y Servicios progresar en la organización mediante el reconocimiento de su labor profesional, regulando su carrera profesional.

Primero.

El presente Acuerdo tiene por objeto regular los criterios básicos que han de regir y sobre los que se ha de desarrollar el sistema de Carrera Profesional del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo de conformidad con las condiciones y características organizativas propias de la misma que se sustentan en lo siguiente:

1.—Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo, sin perjuicio de la negociación con los representantes legales del Personal de Administración y Servicios sobre las condiciones de empleo de los mismos. La mejora continua del Servicio Público de la Educación Superior en términos de economía, eficacia y eficiencia constituye un objetivo fundamental de la organización, contando con la implicación y participación de los empleados públicos a través de sus representantes legales y cauces establecidos.

2.—Sobre la base de lo anterior, son fundamentos de actuación de la organización universitaria:

- a) Servicio a la comunidad universitaria y a los intereses generales.
- b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- c) Sometimiento pleno a la Ley y al derecho.
- d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio.
- f) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
- g) Desarrollo y cualificación profesional permanente del personal público.
- h) Transparencia.
- i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
- j) Mejora de las condiciones ambientales y de la salud laboral.
- k) Integración participativa de todo el personal empleado en la implantación de nuevos sistemas y métodos de trabajo y prestación de servicios públicos.

- Definición:

La Carrera Profesional se configura como un instrumento para la motivación del personal y la mejora en la gestión de los servicios, que supone el derecho de los empleados a progresar de forma individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la Universidad.

- Ámbito personal:

El presente Acuerdo se aplica al personal fijo de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo, que se encuentre en servicio activo o asimilado.

Como requisitos adicionales se establecen:

- a) Tener acreditados, a fecha 1 de enero de 2009, al menos 5 años de servicios efectivos en la Administración de la Universidad de Oviedo en el Cuerpo/Escala o categoría en la que se solicita la carrera y desarrollo profesional.
- b) Si el empleado público no cumple este requisito en el Cuerpo y Escala o categoría a la que pertenece actualmente, pero lo cumple en otro Cuerpo/Escala o categoría a la que perteneció anteriormente, podrá optar por solicitar el acceso a la carrera en esta última.
- c) El personal que solicite voluntariamente la adhesión al sistema de carrera y desarrollo profesional deberá consignar, en el modelo normalizado, su compromiso con la Administración de la Universidad de Oviedo de participar en la carrera profesional, una vez desarrollada.
- d) Situaciones especiales:

1.—Liberados Sindicales: Durante los permisos de liberación sindical se entiende que el personal se encuentra en activo a todos los efectos en su Cuerpo/Escala o categoría de origen.

2.—Permisos por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

El tiempo transcurrido en las situaciones de descanso maternal, paternal, adopción o acogimiento será reconocido a efectos de solicitud de carrera y desarrollo profesional, como tiempo de trabajo efectivo.

3.—Personal declarado en situación administrativa de servicios especiales.

El tiempo en que el empleado público esté en situación de servicios especiales computará como tiempo de servicios prestados en el Cuerpo/Escala o categoría de pertenencia, si bien mientras permanezca en esa situación, se le aplicará el régimen retributivo que le corresponda.

Los derechos económicos de la carrera profesional serán efectivos a partir del día 1 del mes siguiente a su toma de posesión en el puesto de trabajo.

4.—Excedencia por cuidado de familiares.

El período de tiempo en situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares, será tenido en cuenta a los efectos del cómputo del período mínimo de servicios prestados, para la solicitud de la carrera profesional, mientras se mantenga la reserva de plaza.

Los derechos económicos de la carrera profesional serán efectivos a partir del día 1 del mes siguiente a su incorporación al puesto de trabajo.

- Ámbito temporal:

El presente Acuerdo extenderá su vigencia desde el 2009 hasta el 2012, una vez se produzca su ratificación por el Consejo Social de la Universidad de Oviedo a propuesta del Consejo de Gobierno.

Segundo.—Medidas Transitorias de desarrollo profesional.

Hasta que se articule el modelo definitivo de desarrollo profesional del personal de Administración y Servicios en el ámbito de la Universidad de Oviedo de la Comunidad Autónoma de Asturias, se acuerda la aplicación con efectos económicos a 1 de junio de 2009 según se detalla para cada Cuerpo/Escala o Grupo en el siguiente cuadro retributivo:

GRUPO		1 NIVEL/ cuantía mensual
Funcionarios	Laborales	
A 1	I	216,75 €
A 2	II	138,72 €
C 1	III	91,04 €
C 2	IV	73,70 €
E o Agrupación Profesional		73,70 €

Tercero.—Niveles de promoción retributiva.

Se establecen 4 niveles de promoción retributiva de la misma cuantía cada uno, para los que será de obligado cumplimiento un período mínimo de 5 años de servicios prestados para acceder al primer nivel y un máximo de 20 años para los cuatro niveles de encuadramiento.

Estas cuantías se actualizarán anualmente en función de lo que determinen las correspondientes leyes de presupuestos para el resto de las retribuciones.



Cuarto.—Plazo de implantación.

La implantación será progresiva y los efectos retributivos para cada nivel de encuadramiento, se establecerá con efectos económicos de uno de enero del ejercicio presupuestario anual correspondiente.

Quinto.—Principios generales.

El modelo de evaluación se aplicará siguiendo los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, siendo aplicado sin menoscabo de los derechos de los empleados. La incorporación a la Carrera Profesional, tendrá carácter voluntario, sin “*numerus clausus*” en cada uno de los niveles de encuadramiento.

Sexto.—Objetivos generales.

- Dotar a nuestra Administración de una herramienta de medición de la actividad profesional del Personal de Administración y Servicios al objeto de adoptar las decisiones más convenientes en el marco de la planificación de los recursos humanos y la calidad del servicio.
- Realizar la medición de la actividad profesional del Personal de Administración y Servicios.
- Contar a la entrada en vigor de la Ley de la Función Pública del Principado de Asturias con un instrumento fiable y contrastado que permita valorar el desempeño profesional de los empleados públicos.
- Lograr que la metodología de la evaluación del desempeño tenga la máxima transparencia posible, mediante un proceso participativo, objetivo y suficientemente documentado, con criterios objetivos para evitar cualquier subjetividad en el proceso.
- Los méritos valorados para el acceso a un grado, no podrán utilizarse para el acceso al grado superior.
- El encuadramiento en un determinado nivel, no implica cambio del puesto de trabajo ni en la actividad que desarrolla.

Objetivos específicos:

- Descripción de los conocimientos necesarios para el ejercicio de las funciones del puesto de trabajo.
- Plan de gestión incluyendo propuestas de mejora.
- Motivar e implicar al PAS de la Universidad, para conjugar los objetivos de la Administración y las expectativas de las personas.

Séptimo.—Acceso a la Carrera profesional:

Para el acceso a la Carrera Profesional será necesaria su solicitud, la acreditación de cinco años de antigüedad y ser personal fijo de la Universidad de Oviedo. Al finalizar el período transitorio de implantación del sistema de carrera profesional, el personal que lleve cinco años de interinidad/temporalidad podrá acceder a los beneficios retributivos de la carrera profesional, si bien el acceso no se le reconocerá hasta que adquiera la condición de personal fijo.

Octavo.—Evaluación:

Primer nivel:

Para este primer nivel de encuadramiento y teniendo en cuenta la ausencia de un catálogo de funciones para cada uno de los puestos, se requerirá:

- 1.—Antigüedad reconocida por el Servicio de Gestión de Personal de la Universidad de Oviedo de cinco años.
- 2.—Cumplimiento de los objetivos generales fijados por la Institución en el ámbito del Vicerrectorado o Servicio al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo.

Segundo nivel:

- 1.—Antigüedad reconocida por el Servicio de Gestión de Personal de la Universidad de Oviedo de diez años.
- 2.—Cumplimiento de los objetivos generales fijados por la Institución en el ámbito del Vicerrectorado o Servicio al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo o el cumplimiento de los objetivos específicos del puesto de trabajo si se ha completado el Catálogo de puestos de trabajo.

3.—Acreditar una formación de 50 horas lectivas. En los que se computarán todos los cursos recibidos e impartidos por la Universidad de Oviedo, ya sea dentro del Plan de Formación Continua de la Universidad de Oviedo tanto los promovidos por la Universidad como por los Sindicatos firmantes del Acuerdo, o que sean convocados e impartidos por cualquier Entidad Pública (Universidades y otras Administraciones Públicas), así como por el Instituto de Administraciones Públicas u Organismo Autónomo equivalente. Asimismo, se valorarán los cursos impartidos por Empresas que organice la Universidad de Oviedo, sobre materias referidas a la gestión económica, presupuestaria y/o administrativa, así como los de informática, idiomas, riesgos laborales y calidad.

Tercer nivel:

- 1.—Antigüedad reconocida por el Servicio de Gestión de Personal de la Universidad de Oviedo de quince años.
- 2.—Cumplimiento de los objetivos generales fijados por la Institución en el ámbito del Vicerrectorado o Servicio al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo o el cumplimiento de los objetivos específicos del puesto de trabajo si se ha completado el Catálogo de Puestos de Trabajo.



3.—Acreditar una formación de 100 horas lectivas. En los que se computarán todos los cursos recibidos e impartidos por la Universidad de Oviedo, ya sea dentro del Plan de Formación Continua de la Universidad de Oviedo tanto los promovidos por la Universidad como por los Sindicatos firmantes del Acuerdo, o que sean convocados e impartidos por cualquier Entidad Pública (Universidades y otras Administraciones Públicas) así como por el Instituto de Administraciones Públicas u Organismo Autónomo equivalente. Asimismo, se valorarán los cursos impartidos por empresas que organice la Universidad de Oviedo, sobre materias referidas a la gestión económica, presupuestaria y/o administrativa, así como los de informática, idiomas, riesgos laborales y calidad.

4.—No haber sido removido en los últimos cinco años del puesto de trabajo por falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y quede establecida la ausencia de responsabilidad disciplinaria del funcionario.

Cuarto nivel:

1.—Antigüedad reconocida por el Servicio de Gestión de Personal de la Universidad de Oviedo de veinte años.

2.—Cumplimiento de los objetivos generales fijados por la Institución en el ámbito del Vicerrectorado o Servicio al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo o el cumplimiento de los objetivos específicos del puesto de trabajo si se ha completado el Catálogo de puestos de trabajo.

3.—Acreditar una formación de 200 horas lectivas. En los que se computarán todos los cursos recibidos e impartidos por la Universidad de Oviedo, ya sea dentro del Plan de Formación Continua de la Universidad de Oviedo tanto los promovidos por la Universidad como por los Sindicatos firmantes del Acuerdo, o que sean convocados e impartidos por cualquier Entidad Pública (Universidades y otras Administraciones Públicas) así como por el Instituto de Administraciones Públicas u Organismo Autónomo equivalente. Asimismo, se valorarán los cursos impartidos por Empresas que organice la Universidad de Oviedo, sobre materias referidas a la gestión económica, presupuestaria y/o administrativa, así como los de informática, idiomas, riesgos laborales y calidad.

4.—No haber sido removido en los últimos 10 años del puesto de trabajo por falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y quede establecida la ausencia de responsabilidad disciplinaria del funcionario.

Noveno.—Comisión de Evaluación y Seguimiento.

Se constituye una Comisión de Evaluación y Seguimiento que tendrá como finalidad la evaluación de los solicitantes, interpretación de los contenidos del presente Acuerdo y el análisis de su cumplimiento.

Esta Comisión será paritaria y estará formada, por la parte social, con un miembro designado por cada Organización sindical firmante y, por la parte de la Administración con un número equivalente de miembros.

Se deberá constituir en el plazo de un mes desde la firma del presente Acuerdo y sus miembros, podrán ser sustituidos a petición de la parte que los haya nombrado.

En Oviedo 1 de junio de 2009.

Anexo 4

RESOLUCIÓN DEL RECTOR, DE FECHA 5 DE DICIEMBRE DE 2012, POR LA QUE, TRANSITORIAMENTE, Y POR IMPERATIVO LEGAL, QUEDAN EN SUSPENSO DETERMINADOS PRECEPTOS Y SE MODIFICAN OTROS.

Anexo 4

RESOLUCIÓN DEL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO, DE FECHA 5 DE DICIEMBRE DE 2012, POR LA QUE, TRANSITORIAMENTE, Y POR IMPERATIVO LEGAL, SE SUSPENDE LA EFICACIA DE DETERMINADOS PRECEPTOS DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO Y SE MODIFICA EL CONTENIDO DE OTROS.

Aprobado el primer convenio colectivo del personal laboral de la Universidad de Oviedo por el Consejo de Gobierno en fecha 16 de noviembre de 2011, y habiendo sido informado el Consejo Social en sesión de fecha 4 de diciembre de 2012, aunque es por todos conocido el juego de los principios de jerarquía y competencia en la teoría general de las fuentes del derecho y, por tanto, es una obviedad que determinados preceptos contenidos en dicho texto han de ser aplicados con otra redacción o no pueden ser aplicados por estar en suspenso, parece conveniente, por seguridad jurídica, relacionar los artículos del convenio que resultan afectados, transitoriamente, cuando menos para este ejercicio presupuestario, y por imperativo legal, y que surtirán plenos efectos cuando lo permitan las disposiciones estatales de superior rango. En consecuencia, y en ejercicio de las facultades conferidas en el artículo 60 x) de los Estatutos de la Universidad de Oviedo, aprobados por el Decreto 12/2010, de 3 de febrero, del Principado de Asturias, el Rector de la Universidad de Oviedo resuelve relacionar los preceptos afectados:

Primero.

Artículo 34.1.—*Jornadas y horarios generales, se aplicará del modo siguiente:*

La jornada de trabajo del personal de Administración y Servicios será de 37 horas y media semanales, como jornada de referencia, debiendo constar la realización de 140 horas mensuales, para un cálculo teórico de 20 días laborales, o su equivalente en otro caso.



Segundo.

Artículo 40 b) y d) Vacaciones, incremento por antigüedad, y vacaciones de Navidad y Semana Santa, quedan en suspenso.

Tercero.

Artículo 41 b) in fine, c) y d).—*Descansos y festivos, quedan en suspenso.*

Cuarto.

Artículo 42 b), c) y e).—*Permisos causales retribuidos, quedan en suspenso.*

Quinto.

Artículo 43.—*Permisos por asuntos particulares, se aplicará del modo siguiente:*

El personal laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo tendrá derecho a tres días anuales de libre disposición, por asuntos particulares.

Salvo que no sea posible, estos permisos deberán solicitarse con, al menos, 10 días de antelación respecto de la fecha para la que se pretenda su concesión, debiendo autorizarse por el órgano competente y garantizarse la cobertura del servicio.

El personal que no llegue a prestar servicios durante el año completo o que tenga una jornada inferior a la ordinaria, disfrutará de un número de días de permiso por asuntos particulares proporcional al tiempo de servicios o a su jornada.

Sexto.

Artículo 61.—*Pagas extraordinarias, en el año 2012 se aplicará el artículo 2 del Real Decreto- Ley 20/2012, de 13 de julio.*

Séptimo

Artículo 75.2.—*Jornada y distribución del tiempo de trabajo, se aplicará del modo siguiente:*

La jornada de trabajo del PDI a tiempo completo será de 37 horas y media semanales, distribuidas de lunes a viernes. No obstante, cuando por necesidades del servicio sea precisa la realización de actividades docentes o de investigación en sábados, domingos o festivos, el descanso correspondiente se disfrutará la semana siguiente, en días en los que no existan obligaciones docentes para el personal afectado.

En caso de que las obligaciones docentes impidan el disfrute del descanso semanal correspondiente, los días no disfrutados se compensarán en el primer período no lectivo siguiente.

Octavo.

Artículo 77.—*Vacaciones, artículo 77.2, en suspenso.*

Noveno.

Artículo 78.1 c), tercer párrafo.—*Permisos causales retribuidos, queda en suspenso.*

Décimo.

Artículo 80.—*Permisos por asuntos particulares, se aplicará del modo siguiente:*

El PDI laboral de la Universidad de Oviedo tendrá derecho a 3 días anuales de permiso de libre disposición por asuntos particulares.

Salvo que no sea posible, estos permisos deberán solicitarse con, al menos, 10 días de antelación respecto de la fecha para la que se pretenda su concesión, debiendo autorizarse por el Vicerrectorado competente en materia de profesorado, siempre que se garantice la cobertura de las obligaciones docentes.

El personal que no llegue a prestar servicios durante el año completo o que tenga una jornada inferior a la ordinaria, disfrutará de un número de días de permiso por asuntos particulares proporcional al tiempo de servicios o a su jornada.



Decimoprimer.

Artículo 85.—*Pagas extraordinarias, en el año 2.012 se aplicará el artículo 2 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio.*

Decimosegundo.

Artículo 97.1. a).—*Suspensión del contrato, se aplicará el artículo 9 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio.*

Decimotercero.

Artículo 122.—*Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social, queda en suspenso.*

Decimocuarto.

Artículo 126.—*Crédito horario, se aplicará el artículo 10 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio.*

Oviedo, a 5 de diciembre de 2012.

El Rector,

Fdo.: Vicente Gotor Santamaría