



CAPÍTULO I OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

CAPÍTULO II ÁMBITO, VIGENCIA Y CONDICIONES DE APLICACIÓN

Artículo 3.- *Ámbito personal.*

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal de administración y servicios **que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por la Universidad de Extremadura.**
2. **Los trabajadores con contratos vinculados exclusivamente al desarrollo de proyectos de investigación y aquellos otros proyectos, finalistas en su ejecución, cuya financiación no esté incluida en el Capítulo I del Presupuesto de la UEx, se regirán por lo estipulado en el Anexo ___ y, en su defecto en el presente Convenio, además de por la legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables.**
3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:
 - a) El personal docente e investigador que mantenga relación jurídico-laboral con la Universidad de Extremadura.
 - b) Las relaciones jurídico-laborales contempladas en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores y las especiales del artículo 2.1 del mismo texto legal.

Artículo 6.- *Ámbito temporal, revisión, prórroga y denuncia.*

1. El presente convenio entrará en vigor **y tendrá eficacia en el momento que se produzca su ratificación por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura** y mantendrá su vigencia hasta el **31 de diciembre de 20___**, sin perjuicio de que **sus efectos económicos se reconocen desde el 1 de enero de 2010.**
2. En lo referido a los incrementos retributivos anuales se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales o acuerdos vinculantes para los empleados públicos que se establezcan para el mantenimiento del poder adquisitivo de las retribuciones u otras mejoras para una mayor eficacia en la actividad del sector público.
3. 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.
4. Si denunciado y expirado el convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, o de cualquiera de sus prórrogas, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio colectivo determinara respecto a su retroactividad.

CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA

Artículo 12. *Composición.*

1. La Comisión Paritaria estará integrada por **ocho miembros del Comité de Empresa, designados, al menos, dos de ellos por cada una de las Organizaciones Sindicales, componentes del órgano de representación, de acuerdo con su representatividad,**

cuyo voto estará ponderado en función de la representación electoral obtenida en las últimas elecciones sindicales a representantes del personal laboral, y por el mismo número de representantes de la Universidad de Extremadura.

2. Las partes podrán nombrar hasta un máximo de tres asesores y prever el mecanismo de sustitución de las personas designadas, en la forma que establezca el reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 13. Funciones.

1. Son competencia de la Comisión Paritaria, además de todas aquellas cuestiones suscitadas por la Gerencia, los trabajadores o sus representantes, o la misma comisión, las siguientes:

- a) Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento interno.
- b) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio colectivo.
- c) Actualizar el contenido normativo del presente convenio si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese.
- d) Facultades de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- e) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera suscitarse en el ámbito del convenio.
- f) Estudiar, proponer e informar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías laborales y especialidades, y la definición de funciones en su caso.
- g) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas, las cuales elevarán a la Comisión las propuestas correspondientes.
- h) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este convenio.

Artículo 14. Funcionamiento.

1. La Comisión Paritaria estará presidida por el Gerente o persona en quien delegue, y se entenderá constituida con la presencia de al menos el 50 por 100 de los representantes de los trabajadores, y la representación de la Universidad.

Actuará como Secretario la persona que se determine con arreglo al reglamento de funcionamiento interno.

2. La comisión se reunirá con carácter ordinario **dos veces al año, una al semestre** y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de la Gerencia o **de las Organizaciones sindicales integrantes del Comité de Empresa, siempre que éstas representen, al menos, el 50% de la representatividad**, en cuyo caso la reunión deberá tener lugar antes de los quince días siguientes desde que se solicite.

3. La Universidad y cada Organización Sindical con representación en la Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con asuntos de la competencia de ésta, a través de la Secretaría de la misma.

4. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto afirmativo de la mayoría de cada una de las partes, con voto ponderado en la representación sindical en función de los últimos resultados electorales, y vincularán a las partes en los mismos términos que el presente convenio.

5. De las reuniones celebradas por la Comisión Paritaria se levantará acta en la que consten los acuerdos adoptados, y una vez aprobadas serán publicadas en la página web de la Gerencia a efectos informativos.

6. Denunciado el convenio y hasta que no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 15. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Universidad de Extremadura y su aplicación práctica será responsabilidad de la Gerencia que la ejercerá dentro de los límites establecidos en la normativa vigente y, en particular en el marco de los Estatutos de la Universidad de Extremadura. Cuando las decisiones que se adopten en ejercicio de la potestad de autoorganización de la Universidad puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, **(procederá la información y consulta al Comité de Empresa), será preceptivo y vinculante el informe del Comité de Empresa.**

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

3. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Mejorar e incrementar las prestaciones de servicios a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.
- b) Racionalizar y mejorar los métodos y procesos de trabajo para lograr una mayor eficiencia en la gestión universitaria.
- c) Adecuar las plantillas para lograr un mayor y mejor nivel prestacional, unido al objetivo de la creación de empleo estable, observando las indicaciones y directrices comunitarias en lo que afecten a la mejora en la organización de los servicios prestados por la Universidad.
- d) Promover la profesionalización, la formación y la promoción del trabajador, facilitando así su desarrollo personal y colectivo, en orden a la mejora del servicio público.
- e) Favorecer una gestión de calidad.
- f) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- g) El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de los trabajadores.
- h) La adopción de las necesarias medidas que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad y salud, y **que ayuden a** conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 16. Relación de Puestos de Trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo constituye el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del Personal laboral de administración y servicios, de acuerdo con las necesidades de los servicios y donde se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, realizándose la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo a través de ella.

2. La Relación de Puestos de Trabajo incluirá como mínimo:

- a) Integración en la estructura orgánica del Personal de administración y servicios de la Universidad de Extremadura.
- b) El código del puesto y su denominación.
- c) Las características esenciales del mismo: adscripción a grupos profesionales, categorías y en su caso especialidades.
- d) Sistemas de provisión.
- e) Complementos salariales inherentes al puesto.
- f) Los requisitos específicos para su desempeño, en su caso.
- g) Especialidad de la jornada, en su caso.

3. Durante la vigencia del presente Convenio, la elaboración o las modificaciones que se lleven a cabo de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal laboral de administración y servicios, **serán acordadas, previa negociación, con el Comité de Empresa y, una vez aprobadas por el Consejo de Gobierno, se incorporarán como anexo al Convenio Colectivo.**

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

4. Anualmente, tras la aprobación de los Presupuestos de la Universidad de Extremadura, se hará pública en el Diario Oficial de Extremadura la Relación de Puestos de Trabajo íntegra y actualizada del Personal laboral de administración y servicios. No obstante ello, serán publicadas por el mismo medio las modificaciones puntuales que se vayan produciendo.

Artículo 18. Planes de ordenación de recursos humanos.

1. Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos de la Universidad de Extremadura se tendrán presentes los siguientes criterios:

- a) Definición de necesidades reales de personal para la correcta adecuación de unidades y plantillas.
- b) Consideración de empleo permanente en aquellos colectivos o puestos de trabajo en que se concluya su necesidad estructural, convirtiendo el empleo temporal en estable.
- c) Tendencia a la estabilidad y consolidación del empleo.
- d) Articulación de las medidas necesarias a través de Planes de Empleo.

2. La Universidad podrá elaborar planes de empleo que, **previa negociación (tras ser acordados) con el Comité de Empresa**, contendrán las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios existentes, mediante la aplicación de lo dispuesto en este convenio y en la normativa aplicable a los empleados públicos, tanto estatal como autonómica, determinando las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad y reasignación de puestos de trabajo, de forma que no se produzcan extinciones de contratos de personal fijo de plantilla, con los objetivos de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de la Universidad e incrementando las oportunidades de promoción de los empleados públicos.

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 20. Grupos profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará en los Grupos profesionales siguientes:

Grupo I. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título de Doctor, **Máster Oficial, Grado**, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad.

Grupo II. Forman parte de este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, o títulos equivalentes reconocidos oficialmente, son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad.

Grupo III-A. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Formación Profesional de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior), o títulos equivalentes reconocidos oficialmente, son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su categoría profesional y esté definido como tal el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad.

Grupo III-B. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachillerato, de Técnico Especialista (Formación Profesional de Grado Medio), o títulos equivalentes reconocidos oficialmente, o haber superado las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años, son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su categoría profesional y esté definido como tal el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad.

Grupo IV. Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica, Formación Profesional de Técnico Auxiliar (Formación Profesional de Primer Grado), o títulos equivalentes reconocidos oficialmente o equiparados al mismo por una experiencia laboral acreditada, son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su categoría profesional y esté definido así su puesto en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad.

A los efectos de equiparación aquí previstos, la experiencia laboral habrá de acreditarse documentalmente, mediante actividades profesionales adecuadas a las tareas exigidas que como mínimo supongan un año de duración.

CAPÍTULO VI MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 23. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La Gerencia de la Universidad de Extremadura podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, que deben ser negociadas y acordadas **con el Comité de Empresa**.

Artículo 24. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional de los trabajadores se realizará en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo previsto en el presente artículo.

2. En los casos en que por vacante, ausencia o baja temporal de un trabajador se prevea que pueden producirse perjuicios para el servicio, **podrá designarse (se designará)** como suplente a otro trabajador de la Universidad, mediante el procedimiento y criterios que para la provisión de plazas de carácter temporal se determine en el **Anexo ___ de este Convenio**.

3. Cuando la movilidad funcional implique el desempeño de funciones de superior categoría, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las del puesto de trabajo que efectivamente ocupe.

En ningún caso, el desempeño de tales funciones producirá el ascenso automático de categoría del trabajador ni la consolidación de las retribuciones, sin perjuicio del reconocimiento de las funciones de superior categoría que haya desempeñado a efectos de ser considerado como mérito para ocupar plaza en propiedad a través del correspondiente concurso-oposición.

Si los trabajos se efectúan por los períodos regulados en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador o el Comité de Empresa podrán reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones que desempeña, excepto que dicho puesto se encuentre reservado a otro trabajador fijo o ya se encuentre convocado para cubrirse por los sistemas establecidos en este convenio, en cuyo caso podrá continuar en el mismo hasta que sea ocupado por el trabajador que lo tenía reservado o por el trabajador que obtenga el puesto en el proceso correspondiente.

4. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles, que en cualquier caso no excederán del período máximo de tres meses, manteniendo entretanto el trabajador la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. La adscripción deberá ser acordada por el Gerente previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 25. Movilidad geográfica.

1. La movilidad de un trabajador a un municipio distinto de aquél en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo superior a 25 kilómetros, podrá producirse por las siguientes causas:

- a) Traslado voluntario: a petición del trabajador, mediante participación en los concursos de traslados o la permuta que se regulan en este convenio.
- b) Traslado obligatorio: en los supuestos y en las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en este convenio.

2. El traslado obligatorio de los trabajadores requerirá la existencia de razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos debidamente justificadas.

La movilidad geográfica de carácter individual será acordada con el Comité de Empresa y notificada al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. El trabajador afectado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje a él y a los familiares a su cargo y de traslado de muebles y enseres, así como una indemnización de entre 3.000 y 6.000 Euros modulada en función del traslado efectivo de residencia y los perjuicios causados al trabajador, correspondiendo **al Comité de Empresa** proponer a la Gerencia de la Universidad la cuantía definitiva teniendo en cuenta las condiciones particulares que concurren en cada caso.

Cuando se trate de traslados colectivos irá precedido del período de consultas con los representantes de los trabajadores que establece el Estatuto de los Trabajadores.

3. Los trabajadores que hubiesen sido afectados por un traslado obligatorio tendrán preferencia, para ocupar las vacantes de necesaria provisión de su grupo y categoría profesional que se produzcan en la localidad de origen, en las dos convocatorias inmediatamente siguientes, **de acuerdo con los criterios establecidos por la Gerencia y el Comité de Empresa.**

Artículo 27. Movilidad del personal laboral entre Administraciones Públicas.

1. Podrán atenderse las peticiones de permuta entre el personal laboral fijo de la Universidad de Extremadura y el de otra Administración Pública, siempre que ésta lo autorice, con base en un sistema que garantice el principio de reciprocidad. A tal efecto podrán formalizarse convenios entre Universidades o con otras Administraciones Públicas que garanticen el derecho a la movilidad de su respectivo personal, y que previamente serán informados por el **Comité de Empresa.**

En todo caso, la Gerencia de la Universidad resolverá las peticiones individualizadas que se hagan previo informe favorable del **Comité de Empresa.**

2. La movilidad del personal laboral de otras Administraciones Públicas a la Universidad de Extremadura estará sujeta al establecimiento y cumplimiento de requisitos de equivalencia entre las categorías profesionales de origen y de destino y a la acreditación de la titulación exigida para el acceso.

Artículo 28. Permutas de destino.

1. Se concederán permutas de destino entre trabajadores en activo dentro de la Universidad de Extremadura, con sometimiento a los siguientes criterios:

- a) Los titulares de los puestos a permutar deben ser de la misma naturaleza, categoría profesional y especialidad, y reunir la misma condición de fijeza o duración

determinada; así mismo los puestos de trabajo ocupados deben ser de igual naturaleza.

- b) Los trabajadores solicitantes de la permuta deben contar con una antigüedad mínima de **un año** en los puestos de trabajo y categorías profesionales que se ocupen en la Universidad de Extremadura.
- c) En el plazo de **tres años** a partir de la concesión no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.
- d) No podrá autorizarse permuta entre trabajadores fijos cuando a alguno de ellos le falten menos de cinco años para cumplir la edad ordinaria de jubilación.
- e) La permuta debe ser informada favorablemente por el **Comité de Empresa** y las unidades afectadas.

2. Quienes en virtud de este artículo hayan obtenido permuta no podrán participar en los concursos de traslado posteriores hasta transcurrido un año desde su autorización.

3. La concesión de permuta no generará derecho al abono de gastos de traslado ni indemnización alguna.