



CAPÍTULO VII INGRESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y CONTRATACIÓN TEMPORAL

Sección 1ª. Ingreso

Artículo 32. Reingreso de excedentes.

El reingreso al servicio activo de los excedentes sin reserva de puesto se efectuará a instancia de los afectados en el plazo de quince días naturales tras la oferta pública de vacantes. Asimismo podrá efectuarse por adscripción provisional con ocasión de vacantes que pudieran producirse con posterioridad y condicionado a las necesidades del servicio.

En el supuesto de no existir vacante de la misma categoría y especialidad, el excedente voluntario podrá reingresar en la Universidad en categoría inferior a la ostentada, ~~siempre que sea de su misma especialidad o afín a la misma,~~ con ocasión de vacante, en cuyo caso se formalizará contrato de trabajo acorde con la nueva categoría y especialidad. De producirse el reingreso en la categoría en que se mantiene en excedencia voluntaria, se extinguirá automáticamente el contrato que viniera manteniendo.

Artículo 33. Promoción interna.

1. Las plazas ofertadas públicamente que no hubieran sido cubiertas por reingreso de excedentes serán convocadas a concurso-oposición para promoción interna.

2. La promoción interna consiste en el ascenso desde categorías profesionales incluidas en un grupo profesional a categorías de grupo superior o bien en el acceso a otras categorías del mismo grupo y diferente especialidad, tras superar las pruebas establecidas al efecto.

3. Las bases de la convocatoria que sirva de modelo a los procesos que se emprendan para promoción interna, así como los baremos de méritos, tipo de pruebas y temario aplicables serán determinadas **entre la Gerencia y el Comité de Empresa**, y aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

El baremo aplicable comprenderá un treinta por ciento para valoración de méritos en fase de concurso y un setenta por ciento para valoración de la fase de oposición.

En todo caso, en la medida que resulte aplicable, deberán contemplarse las exigencias procedimentales previstas en este convenio para el concurso-oposición libre.

4. Para participar en las pruebas de promoción interna se deberá ser personal fijo de plantilla el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación, y poseer los requisitos exigidos para el acceso a la categoría y grupo en el que se aspira a ingresar. Con la salvedad establecida para los excedentes por cuidados de familiares, el resto de excedentes voluntarios deberán haber cumplido el plazo mínimo de excedencia.

El acceso a categorías profesionales del **Grupo III-A y III-B** a través del mecanismo de promoción interna requerirá la titulación establecida o una antigüedad de diez años en categorías inferiores, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

5. En las convocatorias podrá establecerse la exención o modificación de las pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso a la categoría de pertenencia.

6. En el caso de obtenerse por promoción interna una plaza en una nueva categoría se aplicará la normativa vigente sobre excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público al objeto de ocupar un único puesto de trabajo, debiendo elegirse la categoría en que se permanecerá en activo y en la que se pasará a la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 34. Turno libre.

1. Las plazas vacantes tras la conclusión de los procesos de reingreso y promoción interna serán convocadas para su provisión por el sistema de concurso-oposición libre.

2. Las convocatorias-tipos aplicables a estos procesos, así como los baremos de méritos y las pruebas exigibles junto a sus temarios serán acordadas **entre la Gerencia y el Comité de Empresa**, y aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

En todo caso, las convocatorias harán constar, como mínimo:

- a) El número y características de las plazas objeto de cobertura, con especificación del Grupo, categoría profesional y especialidad, así como las funciones generales exigibles con arreglo a lo previsto en el presente convenio.
- b) Declaración expresa de que no se podrá declarar superado el proceso selectivo a un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.
- c) Órgano o unidad administrativa al que deben dirigirse las solicitudes de participación en el modelo oficial establecido al efecto e indicación del plazo de veinte días naturales para su presentación computados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial correspondiente.
- d) Condiciones o requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.
- e) Sistema selectivo.
- f) Pruebas que hayan de celebrarse.
- g) Relación de méritos a tener en cuenta.
- h) Designación del Tribunal calificador.
- i) Sistema de calificación.
- j) Programa que ha de regir las pruebas.
- k) Plazos que deben transcurrir entre la finalización de una prueba o ejercicio hasta el comienzo del siguiente, que como mínimo será de setenta y dos horas y máximo de cuarenta y cinco días.
- l) Orden de actuación de los aspirantes según el resultado del sorteo público celebrado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura por el órgano competente de la misma.
- m) Cuantía, en su caso, de los derechos de examen.

3. El baremo aplicable comprenderá un treinta por ciento para valoración de méritos en fase de concurso y un setenta por ciento para valoración de la fase de oposición.

4. Las convocatorias, juntamente con sus bases, se publicarán en el Diario Oficial de la Comunidad Autónoma de Extremadura y Boletín Oficial del Estado.

5. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la autoridad convocante o aquella en que hubiese delegado dictará resolución, en el plazo máximo de dos meses, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Diario Oficial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas de aspirantes admitidos y excluidos, señalando un plazo de diez días para subsanación de defectos y reclamaciones.

6. En el término de quince días desde que termine el plazo de subsanación de errores, se publicará en el mismo Diario Oficial resolución elevando a definitiva la lista provisional de aspirantes que fueron excluidos y hubieran subsanado errores u omisiones.

En la resolución aprobatoria de las listas definitivas se determinará el lugar y fecha del comienzo de los ejercicios y, en su caso, orden de actuación de los aspirantes. Las listas provisionales y definitivas deberán ponerse de manifiesto, en todo caso, en los tabloneros de anuncios del Rectorado de la Universidad (Cáceres y Badajoz).

7. Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de celebración de las restantes pruebas en el Diario Oficial de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Estos anuncios deberán hacerse públicos por el órgano de selección, en todo caso, en los tabloneros de anuncios del Rectorado de la Universidad (Cáceres y Badajoz) y en los locales de celebración de la última prueba, con veinticuatro horas, al menos, de antelación de las mismas, si se trata del mismo ejercicio, o de cuarenta y ocho horas si es uno nuevo.

8. Una vez terminada la calificación de los aspirantes, los Tribunales harán públicas en los locales de celebración del último ejercicio la relación de aprobados por orden de puntuación, y elevarán dicha relación al Rector de la Universidad. Dicha publicación será determinante del plazo a efectos de la posible impugnación o recurso ante el Rector.

9. Finalizado el plazo a que se refiere el punto anterior, el Rector o en quien delegue dictará resolución conteniendo la relación definitiva de aprobados y dispondrá su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, agotando dicho acto la vía administrativa. El mismo será matizado con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria,

En todo caso deberá quedar acreditada en el expediente, como fundamento de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido.

10. Los aspirantes propuestos aportarán ante la Administración, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publiquen en el Diario Oficial de Extremadura las relaciones definitivas de aprobados, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser contratados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

Los aspirantes que tuviesen ya la condición de empleado público estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento o contrato debiendo presentar únicamente certificación del organismo público del que dependan, acreditando su condición y demás circunstancias que consten en el expediente personal.

11. En las convocatorias podrá determinarse un período de prueba, a cuyo vencimiento el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo. Estos períodos de prueba serán de tres meses en el caso de los Grupos I y II y de un mes para el resto de los Grupos.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

No se exigirá el período de prueba a los trabajadores que hayan desempeñado las mismas funciones con anterioridad bajo cualquier modalidad de contratación dentro de la Universidad de Extremadura, siempre que la duración de dichos contratos haya sido superior a la del período de prueba.

12. El contrato de trabajo para el personal fijo de plantilla se celebrará por escrito y reunirá los requisitos exigidos por la normativa vigente. Será de duración indefinida.

Artículo 35. Tribunales.

1. Los órganos de selección para las fases de concurso-oposición de promoción interna y libre estarán integrados por los miembros que vengan designados en cada convocatoria, tendiendo a la paridad entre mujer y hombre, y a los que corresponde acordar las decisiones pertinentes en orden al correcto desarrollo y calificación de las pruebas selectivas, debiendo ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad. **Estarán compuestos, como mínimo, por tres representantes de la Universidad, uno de los cuales actuará como Presidente y otro de Secretario, y por dos de los trabajadores, respetando la autonomía de las partes. Deberán designarse el mismo número de miembros suplentes.**

Los representantes de los trabajadores serán designados por la Universidad a propuesta del órgano de representación de la parte social. Estos miembros actuarán a título individual en el órgano de selección.

El órgano de selección en los procesos selectivos libres será nombrado por el Rector, a propuesta del Consejo de Gobierno.

2. Los miembros de los órganos de selección deberán poseer al menos el nivel de titulación exigido para el acceso al correspondiente Grupo del convenio en que se incluyan las plazas de la categoría profesional convocada, o pertenecer a categorías del mismo grupo o superior del que corresponda a la plaza convocada. No obstante ello, los miembros propuestos por la parte social deberán cumplir este requisito de forma preferente.

3. El Rector, a propuesta de los Tribunales, podrá designar asesores especialistas que se limitarán a colaborar exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

4. Los Tribunales, a efectos de percibir las correspondientes indemnizaciones por asistencia, se clasificarán según el grupo al que pertenezcan las plazas de la categoría objeto del procedimiento selectivo.

Sección 2ª. Provisión de puestos de trabajo

Artículo 36. Formas de provisión.

1. Los puestos de trabajo vacantes que figuren en la RPT adscritos a personal laboral **se cubrirán** mediante los procedimientos de concurso de traslado, que es el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que determine la Relación de Puestos de Trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones. Excepcionalmente también se podrán cubrir de forma definitiva los puestos de trabajo mediante permutas, redistribución y reasignación de efectivos, o por motivos de salud.

2. Igualmente podrán adjudicarse los puestos, tras la oferta de las vacantes a los reingresados al servicio activo de los excedentes voluntarios, a los que obtengan plaza por el procedimiento de concurso-oposición de promoción interna, y a los que superen el proceso selectivo por el turno libre.

3. Temporalmente podrán ser cubiertos por personal fijo de plantilla mediante comisión de servicios, adscripción provisional y encomienda de funciones, en los supuestos previstos en este convenio, así como por personal temporal.

Artículo 37. Provisión de puestos mediante concurso de traslado.

1. Se entiende por concurso de traslado el procedimiento por el cual la Universidad de Extremadura convoca a la ocupación de un puesto de trabajo vacante, presupuestariamente dotado y por el que el trabajador fijo de la misma ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto para el que reúne los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

2. Anualmente, antes de la publicación de la oferta de empleo público, se realizará una convocatoria pública de concurso de traslado para cubrir los puestos de trabajo vacantes y los que pudieran quedar por resultas.

3. Podrá participar en los concursos de traslado el personal laboral fijo de plantilla de la Universidad de Extremadura, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto los excedentes voluntarios por interés particular en tanto cumplan el período mínimo previsto en este convenio para esta situación, y los suspensos en firme mientras dure la suspensión. También podrá participar el personal laboral fijo de otras Universidades, en los términos que se establezcan en los correspondientes convenios de reciprocidad.

Para poder concursar se deberá pertenecer a la categoría y especialidad a la que se encuentre adscrito el puesto convocado a concurso de traslado, o a una categoría y misma especialidad encuadrada en el grupo superior al del puesto convocado, tener acreditada una permanencia mínima de un año en el último puesto ocupado con la única excepción prevista en este convenio, y cumplir los demás requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria.

4. En el caso de obtener por concurso de traslado un puesto correspondiente a una categoría profesional incluida en un grupo inferior al que se pertenece se perderá la categoría de origen, debiendo realizarse un nuevo contrato de acuerdo a la categoría obtenida y percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto.

5. En los concursos de traslado deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados, la antigüedad, y los méritos específicos que se determinen, de acuerdo con lo establecido en los baremos que se fijen **entre la Gerencia y el Comité de Empresa**.

En los baremos se contemplará la valoración máxima aplicable a la existencia de destino previo del cónyuge empleado público o pareja de hecho inscrita legalmente (funcionario o laboral fijo) obtenido mediante convocatoria pública en el municipio donde radique el puesto o puestos solicitados, así como quienes por razones de guarda legal de menores, atención a personas mayores o personas con discapacidad, cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o personas convivientes con el trabajador o trabajadora, siempre que se acceda desde municipio distinto.

6. La valoración de los méritos se realizará por las Comisiones de Valoración establecidas en cada convocatoria, cuya composición guardará identidad con lo establecido para los Tribunales de pruebas selectivas contempladas en este convenio.

7. El plazo para la resolución del concurso de traslado será de un mes contado desde el día siguiente al de finalización de la presentación de solicitudes, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto.

8. El plazo para la toma de posesión será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia o un mes si comporta cambio de residencia, empezando a contar dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso de traslado. Se podrá diferir el cese, por necesidades del servicio, hasta tres meses.

9. El traslado del trabajador que obtenga un puesto de trabajo por este procedimiento tendrá la consideración de voluntario y en consecuencia no dará derecho a indemnización alguna.

10. Los puestos de trabajo que queden vacantes tras la resolución del concurso de traslado y que integrarán la oferta pública de empleo, serán ofertados al personal que solicitara el reingreso, y los resultantes a los trabajadores que se hayan promocionado internamente conforme al procedimiento previsto en este convenio. Finalmente, los que quedaran sin cubrir serán adjudicados al personal que haya ingresado por turno libre, previa oferta de los mismos y con sujeción al orden ocupado en el proceso selectivo.

11. El personal que obtenga un puesto de trabajo con destino definitivo deberá permanecer en el mismo un mínimo de un año para poder participar en otro concurso de traslado salvo en los supuestos de remoción, cese o supresión de puestos de trabajo. No deberá permanecer dicho tiempo en el caso de concursar a puestos de nivel superior al obtenido en el último concurso de traslado.

Artículo 38. Remoción del puesto.

1. El personal laboral que acceda a un puesto por concurso de traslado podrá ser removido por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto, realizada a través de la Relación de Puestos de Trabajo que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporten inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

2. La propuesta motivada de remoción será formulada por el responsable de la unidad donde se ubique funcionalmente el puesto de trabajo, enviándose a la Gerencia quién lo notificará al interesado para que en el plazo de diez días hábiles formule las alegaciones oportunas. La propuesta definitiva se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa que emitirá un

informe **vinculante** en el plazo de quince días naturales, transcurridos los cuales se volverá a dar audiencia al interesado, siendo finalmente la Gerencia quien resolverá.

3. Al personal fijo removido se le atribuirá el desempeño provisional de un puesto de su categoría o grupo, en el mismo municipio, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo. En caso de no existir vacante quedará a disposición de Gerencia.

Artículo 40. Otras formas de provisión definitiva.

1. Permutas. El personal que acceda a otro puesto de trabajo como consecuencia de la permuta autorizada con arreglo a lo previsto en este convenio, ocupará los nuevos destinos de forma definitiva.

2. Redistribución de efectivos. Con carácter excepcional y en aplicación de lo dispuesto en la normativa vigente, el personal laboral fijo que ocupe con carácter definitivo puestos no singularizados podrá ser adscrito, por necesidades del servicio, a otros de la misma o similar naturaleza e idénticas retribuciones siempre que para su provisión esté previsto el mismo procedimiento, sin que suponga cambio de municipio y previa audiencia al interesado cuando el cambio comporte traslado a otro centro de trabajo, debiendo pertenecer el trabajador al mismo grupo profesional y contar con la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral.

El nuevo puesto tendrá carácter definitivo y el órgano competente para acordar la redistribución de efectivos será el Gerente mediante resolución motivada que se comunicará **al Comité de Empresa**. En caso de desacuerdo del trabajador, con carácter previo a la resolución definitiva se requerirá negociación con **el Comité de Empresa**.

El cómputo de un año a que se refiere el artículo 37.11 de este convenio se iniciará, en su caso, desde la fecha en que se accedió con el carácter definitivo al puesto que se desempeñaba en el momento de la redistribución.

3. Reasignación de efectivos. El personal laboral cuyo puesto de trabajo sea objeto de supresión como consecuencia de un Plan de Empleo podrá ser destinado a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos, que se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad concretados en el referido Plan.

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación de efectivos tendrá carácter definitivo.

4. Por motivos de salud. El personal cuya capacidad haya disminuido podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones dentro de los puestos disponibles, según la regulación específica de los diversos supuestos que se contemplan en este convenio en el Capítulo referido a Salud Laboral.

Sección 3ª. Provisión temporal por personal no permanente

Artículo 45. Bolsa de trabajo.

1. En la Universidad se formalizará una bolsa de trabajo por cada categoría profesional y especialidad, que servirá para seleccionar al personal contratado por duración determinada mediante riguroso turno rotatorio.

Dicha bolsa se confeccionará con aquellos aspirantes que sin haber superado las correspondientes pruebas selectivas hayan aprobado al menos el primer ejercicio.

2. Los criterios por los que se regirá la citada bolsa serán **los regulados en el Anexo ____ de este Convenio**.

ESQUEMA DE PROCESOS DE SELECCIÓN/COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO

PERÍODO TEMPORAL	PROCESO
Enero Febrero Marzo	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria anual de <u>concurso de traslado</u> y de <u>libre designación</u> para la provisión de puestos de trabajo vacantes o cubiertas por personal laboral de duración determinada.
Entre enero y julio	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Oferta Pública de Empleo</u>. Publicación en DOE.
15 días naturales desde fecha publicación Oferta Pública Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Peticiones de <u>reingreso</u> de excedentes voluntarios sin derecho a reserva de puestos de trabajo.
Tras la finalización plazo de peticiones de reingreso	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta y adjudicación de puestos de trabajo a los <u>reingresados</u>. • Convocatoria anual de concurso-oposición para <u>promoción interna</u> (ascenso de categoría y acceso a especialidades diferentes), de las plazas que queden sin cubrir tras la incorporación de reingresados. • Oferta de puestos de trabajo y adjudicación de los mismos a los promocionados. • Convocatoria anual de concurso-oposición <u>libre</u>. • Oferta de puestos de trabajo y adjudicación de los mismos a los aspirantes seleccionados en turno libre.
Durante todo el año, tras la finalización del plazo establecido para reingreso de excedentes voluntarios y para vacantes no incluidas en la Oferta Pública de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de presentarse peticiones de reingreso de excedentes voluntarios y permutas. • Resolución de permutas. • Adscripciones provisionales a puestos de trabajo de peticionarios de reingreso.

CAPÍTULO VIII JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 46. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral será el tiempo de trabajo que debe prestarse de forma efectiva en un determinado período de tiempo, y que para el colectivo acogido a este convenio será de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual en jornada ordinaria.

2. La jornada laboral, en función de su forma de prestación, podrá ser ordinaria o especial:

a) Tendrá el carácter de jornada ordinaria:

- Jornada continuada. Es aquella que se realiza de lunes a viernes, en jornada fija de mañana o tarde, que se efectuará en horario de 8 a 15 horas, o de 15 a 22 horas.
- Jornada a turnos. Se realiza esta jornada cuando los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo, de lunes a viernes en horario de 8 a 15 horas o de 15 a 22 horas, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en turnos diferentes, de carácter rotatorio, en el período temporal de un mes.
- Jornada partida. Excepcionalmente, podrá realizarse esta jornada, de lunes a viernes, en dos períodos separados entre sí por un tiempo de descanso mínimo de una hora y media, que se adecuará a las necesidades del servicio.

b) Tendrá el carácter de jornada especial:

- Jornada de disponibilidad permanente o especial dedicación. Se realizará una jornada de trabajo de 35 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que sea preciso por guardias localizadas o necesidades del servicio en razón a la naturaleza especial de este régimen o la disponibilidad para el desempeño de los cometidos inherentes al puesto, pudiendo desarrollarse el mismo por las mañanas, tardes o noches.

Los puestos de trabajo sujetos a este tipo de jornadas y su régimen específico serán **acordados entre la Gerencia y el Comité de Empresa**, y en todo caso, son objeto de este tipo de jornada los puestos de conductores del Consejo de Dirección de la Universidad y los de mantenimiento especializado.

- Jornada de vigilancia nocturna. Se fija para aquellos puestos que por su cometido deberán realizar una jornada comprendida entre las 22 horas y las 8 de la mañana.

3. La Relación de Puestos de Trabajo establecerá el tipo de jornada asignado a cada puesto de trabajo.

4. En aquellos puestos de trabajo que deban estar cubiertos de manera permanente, así como en aquellos lugares de trabajo que precisen atención en sábado, domingo o festivos, se establecerá una jornada diferenciada y rotatoria manteniendo la distribución semanal sin sobrepasar el cómputo de 140 horas cada cuatro semanas, **previo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa**.

Artículo 48. Jornada reducida.

1. Se entiende por jornada reducida aquella cuya duración se acorta en una parte del tiempo previsto para la jornada ordinaria, por causa establecida.

2. Se establecen los siguientes supuestos que implican la reducción de la jornada, sin perjuicio de su aplicación a aquellos otros que legalmente pudieran fijarse:

- a) *Por cuidado de hijo menor de doce meses.* Cualquiera de los cónyuges indistintamente, en el caso de que ambos trabajen, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de doce meses, incluidos los supuestos de adopción legal, que podrá ser dividido a petición del interesado en dos fracciones de media hora cada una, o bien ser sustituido por una reducción de jornada laboral en media hora al inicio y el final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. En caso de parto o adopción múltiples, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos.

Por decisión de la madre, la hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de los hijos menores de doce meses, podrá ser sustituida por un permiso que acumule en jornadas completas el referido tiempo.

En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de doce meses.

- b) *Por razones de guarda legal.* Los trabajadores que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de la retribución, en un tercio o en la mitad, percibiendo el 75% o el 60% de sus retribuciones íntegras, respectivamente.

La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción. Al margen de dicho horario, la realización de una segunda actividad requerirá el previo reconocimiento o autorización de compatibilidad.

- c) *Por nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.* El trabajador o la trabajadora tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, mientras el hijo permanezca hospitalizado. Asimismo, tendrán derecho a la reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- d) *Por cuidado de familiares.* Tendrá el mismo derecho previsto en la letra anterior, y en las mismas condiciones, quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de alguien que esté al cuidado del trabajador cuando se acredite debidamente la convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada es un derecho individual de los trabajadores, sin discriminación de sexo. Si dos o más **empleados públicos** de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador 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. **En el supuesto de cuidado de hijos afectados por cáncer o enfermedad grave, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o artículo 49.e) del EBEP.**

- e) *Por recuperación de enfermedad.* Los trabajadores que en procesos de recuperación por razón de enfermedad precisen una reducción de jornada, podrán solicitarla hasta en un medio, pudiendo ser concedida siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con una reducción proporcional de sus retribuciones.
- f) *Por causa festiva o período estival.* En el calendario laboral anual podrá fijarse una jornada reducida por período festivo, sin merma de la retribución.

3. La concreción horario y la determinación del período de reducción de jornada contemplada en las letras b), c) y d) del punto anterior corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Gerencia con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación **d**el tiempo.

La situación de víctima de violencia de género que pueda acreditarse en un trabajador dará lugar al mismo derecho reconocido en el párrafo anterior.

Artículo 52. Calendario laboral.

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de horarios del personal de administración y servicios de la Universidad, aplicándose a todas las unidades de la Universidad.

2. Se aprobará por la Gerencia previa negociación en la Mesa Negociadora de la Universidad, antes del 1 de febrero de cada año. Hasta la aprobación del nuevo calendario anual seguirá vigente el correspondiente al año anterior con las adaptaciones de fechas que resulten imprescindibles.

3. A través del calendario laboral se fijarán los horarios y turnos de trabajo, los períodos de vacaciones y permisos y los de reducción de jornada, así como las fiestas de carácter académico y las normas para el disfrute de los días de libre disposición. **No obstante, el calendario laboral incorporará dos días adicionales de permiso por asuntos particulares cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, sin necesidad de justificar los motivos.**

A estos efectos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Calendario Académico al objeto de adecuarse al mismo.

CAPÍTULO IX VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 53. Vacaciones anuales.

1. Todos los trabajadores acogidos a este convenio tendrán derecho a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios efectivos, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos desde el último período vacacional estival, computados en este último caso a razón de 2,5 días por mes completo.

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:

- a) Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- b) Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- c) Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- d) Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles los sábados.

El derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada, y **se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sin que computen ni interrumpan dicho cómputo los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo de los cinco días de referencia**, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

2. El disfrute de vacaciones anuales se realizará normalmente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiéndose autorizar otras fechas si las necesidades del servicio lo permiten.

3. Si por necesidades del servicio el empleado público debiera disfrutar totalmente sus vacaciones fuera del período referido, tendrá derecho a **diez días naturales a añadir a los que le correspondan, de acuerdo con el apdo. 1 de este mismo artículo**, igualmente fuera de ese período.

4. Si en el día de comienzo de las vacaciones anuales el trabajador se halla en situación de baja por enfermedad, podrá solicitar el cambio de fecha de las mismas. Asimismo podrá solicitar el aplazamiento del período vacacional, una vez iniciado su disfrute, en caso de **producirse la baja por enfermedad o por maternidad**. En estos casos, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumularse a alguno pendiente, **aunque haya terminado el año natural a que correspondan**.

5. El derecho a elección de turno será rotatorio salvo acuerdo entre el personal afectado.

6. Las trabajadoras que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad podrán acumular al final del mismo el período anual de vacaciones o parte del mismo que les corresponda.

7. Cuando el período de vacaciones fijado para los trabajadores, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el

período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 56. Permisos retribuidos.

1. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Por nacimiento o adopción de un hijo, acogimiento permanente o preadoptivo, así como por la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo, cinco días naturales, ampliables en un día si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual del trabajador.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves y por hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al familiar enfermo, éste tendrá derecho a un permiso:

1º) De cinco días naturales, cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos, cónyuge o pareja de hecho, que se ampliará en dos días más, si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador.

2º) De dos días naturales, cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliará en dos días más, si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador.

3º) De un día natural, en los supuestos de fallecimiento de familiares en tercer grado de consanguinidad.

Cuando de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, se tenga derecho al permiso por accidente o enfermedad graves o por hospitalización de un familiar, el inicio del permiso será determinado por el trabajador, y su disfrute se realizará de forma continuada, sin interrupción, hasta completar los días que pudieran corresponderle.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy graves de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho cuando se requiera una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el trabajador haya agotado el número de días de permiso por asuntos particulares.

c) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal, el tiempo indispensable para atenderlos, sin que puedan superarse por este concepto, salvo supuestos excepcionales y debidamente acreditados, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que por ello reciba alguna indemnización, se deberá comunicar con carácter inmediato a la Gerencia, y se descontará esta cantidad del salario que se devengase, conforme al procedimiento dispuesto en el Decreto 39/1992, de 21 de abril, de descuentos salariales por ausencias del trabajo e impuntualidades no justificadas.

d) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Si comporta traslado de localidad, hasta tres días.

e) Para someterse a técnicas de fecundación asistida, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, previa justificación de la necesidad de la realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo.

- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, conforme a lo previsto en el artículo 48.2 a) de este convenio.
- g) Por razones de guarda legal, conforme a lo previsto en el artículo 48.2 b) de este convenio.
- h) Por razones de cuidado de hijo afectado de cáncer o enfermedad grave, conforme a lo previsto en el artículo 48.2. d) de este convenio.**
- i) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se disfrutará a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores, al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos legalmente establecidos.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- j) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos legalmente establecidos.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente el salario base.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previsto en este apartado serán los que así se establezcan en el Código Civil, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- k) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados h) e i).

En los casos previstos en los apartados h), i) y j) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- l) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Universidad de Extremadura.

- m) El trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 14 años o a las personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral. El trabajador deberá justificar las circunstancias de la urgencia y la necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón de las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria. En el caso de que el padre y la madre fueran empleados públicos al servicio de la Universidad de Extremadura, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Deberá acreditarse documentalmente el parentesco y la duración de la consulta. En caso de no acudir al trabajo se computará como uno de los días de permiso retribuido previstos en el punto 2 de este artículo.

- n) Los trabajadores que tuvieran a su cargo hijos discapacitados podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

2. Los trabajadores podrán disfrutar hasta seis días al año por asuntos particulares, sin necesidad de justificar los motivos, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo, o la parte proporcional en caso contrario. Además, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo; el derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.

Asimismo, se dispondrá del disfrute de hasta cuatro días por asuntos propios, previa justificación de los motivos.

La concesión de estos días queda sujeta a razones y justificadas necesidades del servicio, previa conformidad del responsable de la unidad correspondiente, pudiendo ser acumulados a las vacaciones anuales y a los períodos de Semana Santa y Navidad solicitados por el interesado. En todo caso, la fecha límite de disfrute de los días de permiso referidos será la de 31 de enero del año siguiente al que correspondan.

3. Mediante los calendarios laborales **se establecerán** medidas de compensación para el caso de que los días 24 y 31 de diciembre coincidan **en festivo, sábado o día no laborable** para el personal al servicio de la Universidad de Extremadura.

Artículo 57. Licencias.

1. Los trabajadores podrán disfrutar de las siguientes licencias:

- a) Por razón de matrimonio o pareja de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o equivalente, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores, en todo o en parte, al día en que se celebre el matrimonio o se produzca la inscripción. Condicionado a las necesidades del servicio, se podrá acumular el periodo vacacional no disfrutado a la licencia por razón de matrimonio o pareja de hecho.
- b) Con objeto de facilitar la formación profesional y el desarrollo personal, podrán concederse en los siguientes supuestos:
- b.1. Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que exista informe favorable del jefe de la unidad orgánica en que preste sus servicios el trabajador. Si dicha licencia se concediese por interés propio de la Administración, el trabajador tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.

b.2. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas obligatorias de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo de la Universidad de Extremadura, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida durante los días de celebración de los mismos.

b.3. Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, con una duración máxima de cuarenta horas al año, cuando el curso se celebre fuera del ámbito de la Administración Pública y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo que ocupe el **trabajador** o con su carrera profesional en la Administración, con carácter retribuido y condicionado a las necesidades del servicio.

b.4. Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, con una duración máxima de tres meses por año natural, y sin percibo de retribuciones.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por los centros oficiales de formación para empleados públicos dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura destinados a mejorar la capacitación profesional o la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, así como los cursos organizados por los promotores previstos en el marco de los acuerdos de formación continua, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

- c) Para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas, se concederá licencia no retribuida por el tiempo estrictamente necesario para su realización.
- d) Podrá concederse licencia por asuntos propios, sin derecho a retribución, por periodo no inferior a diez días y una duración máxima acumulada de un año cada tres, y siempre condicionada a las necesidades del servicio. A los efectos del devengo de pagas extraordinarias, el tiempo de duración de esta licencia no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, sin perjuicio de su cómputo, en todo caso, a efectos de antigüedad. Mientras se disfruta de esta licencia no se podrá realizar ninguna otra actividad, pública o privada, para cuyo ejercicio la legislación de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas requiere disponer de autorización o reconocimiento de compatibilidad, salvo que con carácter previo a su inicio se hubiera otorgado ésta de forma expresa.
- e) Los trabajadores al servicio de la Universidad de Extremadura, sea cual sea su régimen de previsión o seguridad social, disfrutarán de licencia por enfermedad cuando se encuentren en situación de baja por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y presenten el correspondiente parte de baja y los sucesivos de conformación, en su caso, expedidos por el facultativo competente.
- f) Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Extremadura.
- g) Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de licencia para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinen en la normativa vigente sobre esta materia.

2. Podrán concederse licencias especiales, de duración superior a un mes e inferior a un año, para la realización de actividades en otras Universidades, centros o instituciones públicas o privadas, encaminadas a la mejora de la gestión de los servicios de la Universidad de Extremadura, de acuerdo con la normativa que al efecto apruebe el Consejo de Gobierno de la Universidad, previa negociación en la Mesa Negociadora de la Universidad de Extremadura.

CAPÍTULO X FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

CAPÍTULO XI RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

CAPÍTULO XII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 67.- Participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

1. La participación de los trabajadores de la Universidad de Extremadura en las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral se articulan a través de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

2. Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de la Universidad, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales. En cuanto al número, competencias y facultades, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la elección de Delegados de Prevención, y en tanto no se acuerde otro sistema, los que correspondan al colectivo del personal laboral de administración y servicios serán designados por y entre los integrantes del Comité de Empresa.

Para el ejercicio de su función representativa, los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario retribuido mensual de **cuarenta horas**. No se computará en este crédito las horas que se utilicen para asistir a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, a las convocadas por la Universidad en materia de prevención de riesgos, las horas dedicadas a formación, las utilizadas para acompañar a los técnicos en la evaluación de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo. También se excluirá de su cómputo el tiempo utilizado en la presentación al lugar en que hayan acaecido daños en la salud de los trabajadores en orden a conocer las circunstancias de los mismos, cuando fueran informados por la Universidad de los mismos.

3. El Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Extremadura es el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

En cuanto a su funcionamiento se estará a lo dispuesto en su Reglamento de régimen interno.

Artículo 74. Movilidad por razones de salud o capacidad disminuida.

1. La Universidad concederá traslado por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del trabajador, debidamente acreditados, previo informe del Servicio de Prevención de la Universidad, condicionado a la existencia de vacantes, cuyo nivel retributivo no podrá ser superior al puesto de origen.

En los casos de personal sometido a procesos de rehabilitación o con inestabilidad psicológica, la Universidad conjuntamente con el Comité de Seguridad y Salud, estudiará los mecanismos y los medios para lograr su adaptación laboral.

2. La adecuación por disminución de la capacidad del trabajador podrá llevarse a cabo por petición propia del trabajador o por decisión de la Universidad, previo informe del Servicio de Prevención de la Universidad, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar el trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitado por la Universidad.

El personal que tenga una capacidad disminuida probada, por la edad u otras circunstancias, **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.

3. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual, por resolución del organismo competente o sentencia judicial, la Universidad procederá, a petición del trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador en tanto se cumpla los requisitos legales de ocupación y exista vacante presupuestaria, dando lugar con ello a una novación del contrato y percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo realmente desempeñado, **incluida la modificación del régimen jurídico de la plaza ofertada**. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Opción 2.-

Artículo 75 (Nuevo). Incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual, por resolución del organismo competente o sentencia judicial, y ante la imposibilidad que la Universidad proceda al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador, éste tendrá el mismo derecho a percibir el importe descrito en el art. 104, sobre la jubilación obligatoria.

CAPÍTULO XIII ACCIÓN SOCIAL

Artículo 76. Principios generales.

1. Tienen la consideración de Acción Social todas aquellas medidas, iniciativas, actividades y programas que la Universidad de Extremadura adopta, financia o presta a sus empleados y familiares, más allá de la obligación de retribuir los servicios prestados, y cuya finalidad es mejorar sus condiciones educativas, culturales, sociales y, en general, promover el bienestar de aquellos.

Los fondos destinados a acción social tienen la consideración de compensatorios y vocación de universalidad en cuanto a sus destinatarios, si bien en su distribución se aplicarán criterios de renta *per cápita* de la unidad familiar, **hasta agotar los presupuestos de los fondos destinados a cada modalidad de ayuda**, a fin de que alcancen preferentemente a las familias más desfavorecidas.

Las ayudas de acción social tendrán carácter subsidiario y por ello no se utilizarán para atender necesidades que puedan o deban ser cubiertas con cargo a otros sistemas públicos de previsión.

2. El personal laboral al servicio de la Universidad de Extremadura tiene derecho a la acción social en las mismas condiciones que el personal funcionario.

Artículo 77. Plan de Acción Social.

1. Para la adecuada promoción y desarrollo del bienestar social de los empleados públicos, la Universidad de Extremadura instrumentará un Plan de Acción Social, previo tratamiento y acuerdo en la Mesa Negociadora de la Universidad, para la fijación del conjunto de medidas, medios y actuaciones encaminadas a la consecución de dichos fines.

2. El Plan incluirá las ayudas de acción social que se establecerán con los mismos criterios que para el personal funcionario y a las que podrán acceder todos los empleados públicos al servicio de la Universidad de Extremadura mediante el procedimiento y requisitos que se determinen en la normativa que apruebe el Consejo de Gobierno, sujetándose en todo caso a criterios de igualdad y objetividad en su concesión.

3. Las ayudas de acción social serán financiadas con cargo a la partida que para tal fin se contemple en el Presupuesto de la Universidad de Extremadura, y podrán consistir entre otros conceptos en ayudas al estudio, ayudas de natalidad o adopción, ayudas para guarderías y material didáctico, ayudas a minusvalías, anticipos reintegrables, ayudas médico-protésicas, ayudas de carácter excepcional, y otras análogas.

4. La Comisión de Acción Social de la Universidad de Extremadura será el órgano encargado del seguimiento y control de la ejecución del Plan de Acción Social. En su composición, que será paritaria, participarán los representantes de los trabajadores. **Los que correspondan al colectivo del PAS laboral serán designados por y entre los integrantes del Comité de Empresa.**