



PLATAFORMA CONVENIO COLECTIVO

- **Ámbito.**

- Personal: PAS y PDI (figuras LOU, investigadores, PIF).
- Territorial: País Valenciano.
- Temporal: 2 ó 3 años.

- **Clasificación.**

- Definiciones de categorías por colectivo y grupo de titulación.
 - PDI: las establecidas en la LOU.
 - PAS: Por grupo de titulación.

- **Retribuciones.**

- PAS: complemento de destino y complemento específico mínimo por grupo de titulación (adaptándolo a EBEP):

Grupo	Compl. destino	Compl. específico
A (A1)	24	37
B (A2)	22	22
C (C1)	17	18
D (C2)	14	14
E	A extinguir	

- PDI:

- PCD.
 - Equiparación retributiva con el TU, incluyendo un complemento por actividad docente y otro por actividad investigadora¹.
- PC.
 - Equiparación retributiva con el TEU, incluyendo un complemento por actividad docente y otro por actividad investigadora, cuando se sea doctor.
- PAD.
 - Retribución similar a la del TEU (ajustado a carga docente), incluyendo un complemento de antigüedad (trienios) por importe de 42,77 € y un complemento por actividad docente y otro por actividad investigadora.
- AYU.
 - Subida salarial hasta 1.500 € mensuales.
 - Creación del complemento de antigüedad (trienios) por importe de 42,77 € y del complemento por actividad docente y, si se es doctor, por actividad investigadora.
- ASO.
 - Establecimiento de un salario mínimo similar a los de los Asociado tipo 2 de la LRU. Ej. para los de dedicación máxima:

¹ Las universidades valencianas promoverán el establecimiento de un acuerdo con la Agencia Valenciana de Acreditación y Evaluación para que ejerza las funciones que tiene la CNEAI en la evaluación de la actividad investigadora del personal docente funcionario.



- Sueldo: 406,01 €
 - Compl. Destino: 234,73 €
 - Compl. Específico: 85,24€
 - Creación del complemento de antigüedad (trienios) por importe de 42,77 € y de los complementos de actividad docente y, si se es doctor, de actividad investigadora.
 - Investigadores.
 - Creación del complemento de antigüedad (trienios) por importe de 42,77 €
- **Acceso.**
 - En las comisiones que juzguen las pruebas de acceso, habrá representantes de los sindicatos con presencia en la Mesa Negociadora con voz y voto.
- **Promoción.**
 - PAS: Todos los puestos de trabajo se clasificarán como barrados, de modo que todo el personal pueda promocionar en su mismo puesto.
 - PDI:
 - Cada universidad negociará un plan de estabilidad y promoción con las siguientes premisas:
 - Alcanzar un porcentaje de estabilidad entre la plantilla docente del 80%.
 - Convocatoria de una plaza estable en las áreas donde existan plazas de PAD.
 - Promoción automática para los PC que reúnan los requisitos para ser PCD.
 - Establecimiento de procesos de funcionarización para los PC y PCD.
- **Jornada, permisos y licencias.**
 - Jornada:
 - Disposiciones comunes:
 - Jornada: 35 horas semanales.
 - Periodos especiales:
 - Descanso de Navidad y Semana Santa. El personal tendrá derecho a un periodo de descanso en Navidad, comprendido entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, y en Semana Santa, entre el Jueves Santo y la festividad de San Vicente Ferrer.
 - Reducción de verano. Entre el 1º de junio y el 31 de agosto la jornada será de 30 horas semanales.
 - Reducción de jornada. Hasta el 50% para conciliación de vida familiar (atención de menores de 12 años, mayores de 65, discapacitados) o por enfermedad.
 - Pausa y descanso semanal y entre jornadas: 12 entre jornadas y 48 semanal.
 - Disposiciones específicas PDI.



- La carga docente anual máxima será de 22 créditos para los doctores y de 27 para los no doctores.
- Los contratos a tiempo parcial no superarán los 15 créditos anuales.
- En la asignación de horarios al personal docente no podrá haber una dispersión máxima entre el inicio de la primera clase y la finalización de la última en el mismo día de más de 8 horas.
- Permisos y licencias:
 - Permisos:
 - Por matrimonio o por unión de hecho. 15 días naturales y consecutivos.
 - Por matrimonio de familiares. 1 ó 2 días (a más de 375 km. de distancia) por matrimonio de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.
 - Por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos e hijas. 10 días.
 - De maternidad. 16 semanas más incremento en caso de parto múltiple.
 - Para la asistencia a exámenes prenatales, preparación al parto, tratamiento de fecundación y reuniones de coordinación en centros de educación especial. Tiempo indispensable.
 - Por interrupción del embarazo. 6 días hábiles y consecutivos.
 - Por lactancia. 1 hora diaria hasta 12 meses o acumularlo en 26 días hábiles o 32 en caso de parto múltiple, a continuación del permiso de maternidad.
 - Por muerte o enfermedad de familiar. 4 ó 6 días hábiles (a más de 100 km.) para cónyuge o familiar por afinidad o consanguinidad de primer grado y 3 ó 5 para familiar de segundo.
 - Por enfermedad de hijo o hija menor de catorce años. 4 días hábiles continuados.
 - Otros.
 - Pruebas selectivas y exámenes oficiales. 1 día.
 - Traslado de domicilio habitual. 2 días.
 - Recién nacidos hospitalizados. 2 horas diarias hasta alta sin reducción de retribuciones.
 - Licencias:
 - Por asuntos propios. 6 días, que podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.
 - Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional. 40 horas anuales retribuidas.
 - Por estudios. 12 meses cada 5 años, percibiendo retribuciones básicas.
 - Sin retribución. 6 meses cada 3 años.
 - Sin retribución para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional. 3 meses al año.



- Para estancias en otros centros investigadores, si existe aceptación y es mejora formación docente-investigadora. Esta licencia no implicará ninguna reducción salarial.
- Año sabático. Cada cinco años de docencia, se disfrutará de un año sabático. En cada universidad se establecerán los requisitos y condiciones para su disfrute.
- Vacaciones: 1 mes o 22 días hábiles por año de trabajo. Se incrementa en un día hábil al cumplir los 15, 20, 25 y 30 años de servicio, hasta un máximo de 26 días. Se establece como periodo de disfrute preferente los meses de julio y agosto.

- **Movilidad geográfica.**
 - Las necesidades de docencia que deban ser atendidas en campus que impliquen un desplazamiento del lugar habitual de trabajo se cubrirán, preferentemente, con el personal que acepte voluntariamente tal carga y se verán bonificadas en función de la distancia al campus donde se tenga el despacho.

- **Jubilación.**
 - Anticipada.
 - Para el personal sujeto al Régimen General de Seguridad Social: posibilidad de jubilarse a los 64 años, pagándose un premio de jubilación equivalente a la diferencia entre su salario anual y la pensión anual que le corresponda.
 - Reducción de carga.
 - Para el personal docente e investigador, se producirá una reducción del 50% de la carga docente al cumplir los 60 años.
 - Parcial.
 - Tanto para el PAS como para el PDI, se establecerá un plan de jubilación parcial que reduzca hasta un 85% la jornada laboral a partir de los 60 años. Quienes se acojan a este programa recibirán una indemnización, repartida entre los años que falten entre el inicio de la jubilación parcial y la definitiva, que será el resultado de restar a la retribución anual a tiempo completo de su puesto (actualizada anualmente) las cantidades que perciba por la pensión de jubilación parcial y por el salario pagado por la universidad por el resto de la jornada.
 - Premio de jubilación. Se establece un premio de jubilación equivalente a una mensualidad de sueldo por cada cinco años o fracción de servicios prestados.

- **Formación.**
 - En cada universidad se negociará un plan de formación para el personal laboral que incluirá las distintas actividades formativas, los programas de ayuda para asistencia a seminarios y congresos, programas de movilidad y todas aquellas medidas que se estimen pertinentes.
 - Se destinará, al menos, un 1,5% de la masa salarial a este concepto.



- La formación que se considere necesaria para el puesto de trabajo se realizará en horario de trabajo.
- **Acción social.**
 - Los programas de acción social que se acuerden en cada universidad se ajustarán a las siguientes premisas:
 - Todo el personal se beneficiará de los mismos.
 - Contemplarán los siguientes supuestos:
 - Formación del personal.
 - Formación de cónyuges e hijos o hijas.
 - Gastos sanitarios.
 - Atención a personas discapacitadas.
 - Anticipos reintegrables.
 - Vacaciones.
 - Plan de pensiones y seguro de vida e invalidez.
 - Los presupuestos dedicarán, al menos, el 1% del Capítulo I de gasto, incluida la Seguridad Social, a este concepto.
- **Salud laboral.**
 - Remisión a la legislación al respecto y hacer especial incidencia en riesgo psicosocial.
- **Régimen disciplinario.**
 - Al persona sujeto al ámbito de aplicación de este convenio se le aplicará el Reglamento sobre Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos.
 - Se incluirán entre las faltas muy graves el acoso sexual y el acoso laboral.
- **Derechos sindicales.**
 - Las secciones sindicales que alcancen el 10% del total de la representatividad sindical laboral en el ámbito de cada Universidad podrán nombrar un delegado sindical que dispondrá del mismo crédito horario que los miembros del comité de empresa. Al alcanzar el porcentaje del 15%, se podrá disponer de dos delegados sindicales, con idénticas condiciones.
 - El crédito horario del que dispondrán los miembros del comité de empresa será de:
 - 30 horas, cuando el colectivo sea inferior a 250 trabajadores.
 - 50 horas, cuando sea igual o superior a 250 trabajadores.
 - Se podrá producir la acumulación del crédito horario.